إشراف وتحرير
الدكتور غازي عنيزان الرشيدي
إعداد نخبة من طلبة برنامج الماجستير في التربية (أصول التربية)
كلية التربية - جامعة الكويت

المقابلات
في البحوث النوعية

من متطلبات مقرر
اتجاهات تربوية معاصرة



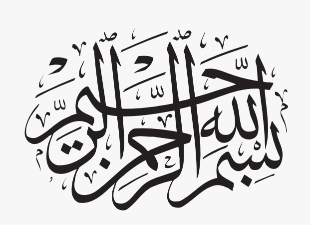


إشراف وتحرير
الدكتور غازي عنيزان الرشيدي
المقابلات في البحوث النوعية





المقابلات
في البحوث النوعية



المقابلات
في البحوث النوعية

إشراف وتحرير

د. غـــازي الرشـيدي

إعداد نخبة من طلبة برنامج الماجستير في التربية (أصول التربية)

كلية التربية - جامعة الكويت



الطبعة الأولى 1439 هـ 2018 م



Al- Falah Books
For Publishing And Distribution
Kuwait, UAE, Egypt, Jordan

دولة الكويت

حولي، شارع بيروت، عمارة الأطباء

هاتف 1985 2264 فاكس 7784 2264 00965

ص.ب 4848 الصفاة 13049 الكويت

دولة الإمارات العربية المتحدة

العين: ص.ب 16431 هاتف 2189 766 فاكس7901 765 3 00971

دبي: ص.ب 20438 هاتف 0618 263 فاكس 0628 263 4 00971

جمهورية مصر العربية

37 شارع النصر، امتداد رمسيس 2 ، مقابل وزارة المالية، مدينة نصر، القاهرة

هاتف 20810842 فاكس 0020220810855

e-mail:alfalah.cairo1@gmail.com

المملكة الأردنية الهاشمية





185 شارع الملك الحسين – العبدلي

هاتف 5611 569 فاكس 1208 568 6 00962

ص.ب 927385 عمان 11190 الأردن

e-mail: dar.honin@gmail.com

فهرس المحتويات

الفصل الثالث

أنواع المقابلات في البحوث النوعية

أسماء خالد الرميضي، وضحة الديحاني، فاطمة حمد العازمي

الفصل الرابع

التحديات في المقابلات النوعية

فاطمة حمد الغريب، نجلاء حمد العجمي

الفصل الخامس

الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في المرحلة المتوسطة في ظل تطبيق منهج الكفايات

أمل محمد الشمري، عبير خالد المطيري

الفصل السادس

إدخال اللغة الإنجليزية
في مرحلة رياض الأطفال - الواقع والتحديات

شمس خالد الشهري، روان عبدالرحمن الكندري

الفصل السابع

واقع مدرسة أكاديمية الموهوبين المشتركة من خلال الأنشطة المقدمة

فاطمة الشمري، عايدة الكور

الفصل الثامن

فاعلية شعبة تحسين الأداء المدرسي

شيمة سندان المطيري، دانة جليل الظفيري

الفصل التاسع

منهج الكفايات وعلاقته بزمن الحصة

نوف العجمي، نوف الرويق

مقدمـــة

يأتي هذا الكتاب الخامس من ضمن سلسلة إصدارات قام بها نخبة من طلبة الماجستير في كلية التربية، ويعد هذا الكتاب تتويجاً لجهود متواصلة استمرت على مدى عام كامل من البحث والتحليل والتطبيق لأحد أهم الأدوات المستخدمة في البحث النوعي وهي المقابلة. الكتاب يأتي مكملاً لكتاب البحث النوعي الذي تم إصداره بفضل الله تعالى العام الماضي 2017، وبجهود كثيرة وكبيرة تضافرت لكي يرى هذا المنتج الرائع والمتميز النور.

الثقافة البحثية في التعامل مع البحث النوعي منهجاً وأسلوباً بدأت تتطور في السياق المحلي والعربي، حيث بدأ بعض الباحثين وإن كان لايزال على استحياء. في استخدام أداة المقابلة النوعية في جمع المعلومات وتحليلها، لكن لايزال الطريق طويلاً من أجل ترسيخ وتثبيت هذه الثقافة في فكر وممارسة الباحثين الأكاديميين في الدراسات الاجتماعية والإنسانية وحتى العلمية منها.

يأتي هذا الكتاب كجهد يسعى إلى تسليط الضوء على المقابلة النوعية كأداة بحثية لجمع المعلومات، وفيه يجول الكتاب بالقراء في العديد من المحطات، ما بين مفاهيم المقابلة النوعية وخطوات إجرائها، وأنواعها، والتحديات التي تعترض سبيل الباحث المستخدم لهذه الأداة.

كما يساعد هذا الكتاب القارئ والباحث الأكاديمي على التعرف عملياً على كيفية إجراء وتحليل المقابلة النوعية، وذلك من خلال استعراض لمجموعة من الدراسات والبحوث التي قام الطلبة بإجرائها بأنفسهم، ودونوا من خلالها مذكراتهم حول المواقف والأحداث التي جرت معهم أثناء هذه الرحلة. إن

من شأن هذه الأمثلة من الدراسات تضييق الهوة والفجوة مابين مفهوم المقابلة النوعية نظرياً وبين تطبيقها على أرض الواقع.

البحث النوعي يرمى ويهدف إلى البحث في عمق القضية التي يبحثها ويتناولها، ولا يدعي أن مايتوصل إليه أمر قابل للتعميم، ولكنه ينطلق من فلسفة مؤداها أن البحث في جوهرة القضية المراد بحثها يحتاج من الباحث إلى التركيز على الكثير من الأحداث التي تجري حوله. هذا التركيز هو العلامة الفارقة للبحث النوعي، فالتركيز يعطي للباحث فرصة أكبر للتعرف على خبايا الكثير من المسائل التي قد يتعذر الوصول لها بدون هذا النوع من الدراسات والبحوث.

يتكون هذا الكتاب من جزأين وقسمين، الجزء الأول يمثل الجانب النظري والفكري والتنظيري للمقابلة النوعية،ويحتوي على أربعة فصول. أما الجزء الثاني من الكتاب فهو الجانب التطبيقي العملي الذي يعرض تجارب ودراسات استخدمت المقابلة النوعية، بالإضافة إلى مذكرات الباحثين حول رحلتهم أثناء تطبيق هذه الأداة، وهذا الجزء يتكون من خمسة فصول.

الفصل الأول يتحدث عن الإطار المفاهيمي للمقابلة النوعية وقام بتأليفه كل من ساره الحبيب ومنى الفضلي ومحمد الفضلي، وفيه تم استعراض مفهوم المقابلة في البحوث العلمية، ومفهومها في البحث النوعي، ثم تم التطرق إلى النظرة الفلسفية لمناهج المقابلات النوعية، ونقاط القوة والضعف فيها.

الفصل الثاني يلخص أهم الخطوات والإجراءات التي ينبغي أن تتم لكي يتم تطبيق المقابلة النوعية بصورة جيدة، وفي هذا الفصل قامت كل من الطالبتين تهاني العنزي وعفاف الظفيري بترجمة وتلخيص الفصل السادس من كتاب. Qualitative research practice

الفصل الثالث يتحدث عن أنواع المقابلات في البحوث النوعية، وفيه تستعرض الطالبات أسماء الرميضي ووضحة الديحاني وفاطمة العازمي أنواع

المقابلات في الأدبيات العـربيـة والأجنبـيـة، وأنواع المقـابلات من حيث تـنظيم الأسئلة، وفيه تعريف مبسط بالمقابلات شبه المنظمة وغير المنظمة والفرق بينهما، ويختم الفصل بالحديث عن استخدام المقابلات النوعية في التكنولوجيا الحديثة.

الفصل الرابع يبحث مـوضـوع التـحديات في المقـابلات النوعـيـة من حيث صعوبة اختيار نوع المقابلة، وصعوبة اختيار نوع العينة. تم في هذا الفصل عرض العديد من التحديات منها ما هو وفقاً لعدد المبحوثين، ومنها ماهو وفقاً لطريقة الاتصال قام بتأليف وتجميع هذا الفصل الطالبتين فاطمة الغريب ونجلاء العجمي.

الفصل الخامس يستعرض دراسة ميدانية تطبيقية للمقابلة النوعية حول الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في المرحلة المتوسطة في ظل تطبيق منهج الكفايات، قامت بأجراء هذه الدراسة الطالبتان أمل الشمري وعبير المطيري وفيه عرضت الباحثتان للمذكرات التي دونتاهما أثناء تطبيق هذه الأداة.

الفصل السادس يعرض كذلك لدراسة ميدانية تطبيقية استخدمت فيها المقابلة النوعية مرفق معها مذكرات الطالبتين اللتين أجرتا هذه الدراسة. هذه الدراسة كانت حول موضوع إدخال اللغة الإنجليزية في مرحلة رياض الأطفال الواقع والتحديات، وقامت بإجرائها الطالبتان شمس الشهري وروان الكندري.

الفصل السابع كانت دراسة ميدانية تطبيقية استخدمت فيها المقابلة النوعية، وقامت بإجرائها الطالبتان فاطمة الشمري وعايدة الكور، وكانت حول واقع مدرسة أكاديمية الموهوبين المشتركة من خلال الأنشطة المقدمة، وفي ختام الدراسة عرضت كل طالبة على حدة لتجربتها التي خاضتها من خلال ما كتب من مذكرات.

الفصل الثامن يستعرض تجربة دراسة استخدمت المقابلة النوعية وهي حول فاعلية شعبة تحسين الأداء المدرسي، ومن إعداد الطالبتين شيمة المطيري ودانه الظفيري، وفيه قامتا كذلك بتدوين مذكراتهما حول هذه التجربة.

الفصل التاسع كان حول منهج الكفايات وعلاقته بزمن الحصة وتطرقت فيه الطالبتان نوف العجمي ونوف الرويعة إلى نتائج ماتمخضت عنه الدراسة وختمتا الفصل بنبذة مختصرة عن مذكراتهما.

كل الشكر والتقدير لكل من ساهم في تأليف هذا الكتاب الذي لم يكن لمحرره إلا شرف الإشراف والتحرير والمتابعة فقط .

نسأل الله الإخلاص في القول والعمل، ونسأله بعزته وجلاله أن يبارك في هذا الإصدار ويجعل لنا ومن ساهم فيه أوفر الحظ والنصيب والحمد لله رب العالمين

د. غازي عنيزان الرشيدي



الفصل الأول
الاطار المفاهيمي للمقابلة النوعية

سـارة الحبيب
منــى الفضلي
محمد الفضلي

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للمقابلة النوعية

المقابلة النوعية - مفاهيم ونظريات

المقدمة :

لا يختلف اثنان على أهمية المقابلة كأداة في البحث العلمي، إذ إنها تعتبر أحد أهم الأدوات التي يتم اللجوء إليها لما فيها من مميزات ونقاط قوة تجعل الباحث يقرر جعلها اختياره الأول في البحوث النوعية على وجه الخصوص، وقد تم الاستعانة بها في ميادين عديدة كالطب والصحافة والمحاماة وإدارة الأعمال والخدمة الاجتماعية وغيرها، وقد شاع استخدامها في المجالات النفسية والبحوث الميدانية والتربوية، وتجدر الإشارة إلى أن المقابلة في البحوث تختلف عن غيرها من المقابلات كالتي تجرى من أجل الحصول على وظيفة، فهي لا تتم بصورة عفوية أو عرضية بل يجب أن يتم تطبيقها بناء على أسس علمية ومنهجية على قدر عال من التخطيط والإعداد.

ولقد تم اختيار هذا الموضوع بعد اكتشاف شح المصادر العربية في هذا الموضوع بالرغم من كثرة البحث والتقصي، وعلى النقيض توجد وفرة في المصادر الأجنبية التي تحدثت عن المقابلات في البحوث النوعية، لذا تم اختيار هذا الموضوع من أجل زيادة المحتوى العلمي والثقافي العربي، علاوة على عزوف الباحثين عن استخدام المقابلة كأداة في دراساتهم، لعله ينفض عنها غبار الغموض والتجاهل، وتشحذ الهمم لترك الجمود والسير في نفس الدرب

الذي سار عليه الآخرون، والمضي قدماً في اختيار المقابلة كأداة في الدراسات والبحوث وذلك عن طريق تبيان المقابلة ما لها وما عليها، فيقوم هذا الفصل بمحاولة التعرف على مفاهيم المقابلة في الأدبيات العربية والأجنبية في طرحها لمفهوم المقابلة وأنواعها، كما سيتم التعريج إلى التسلسل التاريخي لهذا المفهوم مع تبيان لأهميتها، بالإضافة إلى ذكر نقاط القوة والضعف في المقابلة النوعية، وفي الختام لن نغفل عن إبداء وجهة نظرنا كباحثين من خلال قراءاتنا في الأدبيات المتنوعة.

حينما نريد الحديث عن المقابلات في البحوث النوعية، لا نستطيع أن نتجاهل ذكر تاريخ هذا النوع من المقابلات، وسيتم التطرق له بشيء من الإيجاز مع التأكيد على أن هذا النوع ليس وليد اللحظة، فالمقابلة النوعية كمنهج معترف به لجمع المعلومات له جذوره في علم الإنسان (الانثروبولوجيا) وعلم الاجتماع في العقود الأولى من القرن العشرين.

وفي دراسة Bloom & Crabtree (2006) أوضح الباحثان أن رواد البحوث الاثنوجرافية هم من استخدم المقابلات غير المنظمة مع المستجيبين، ,وفي وقت لاحق ظهرت المقابلات الفردية المعقمة حيث أصبحت مصدراً رئيسياً للبيانات لعلماء الاجتماع، أما المقابلات النوعية المركزة فلم تكن أداة بحثية مميزة حتى منتصف 1940، وقد كانت بداياتها في بحوث التسويق.

كما يذكر كل من Fontana & Frey (1994) أن أسلوب المقابلات استخدم منذ القدم من قبل قدماء المصريين ولكنه ظهر واستخدم على نطاق واسع خلال الحرب العالمية الأولى، وبالتطرق للإطار التاريخي للمقابلات فإن أول من قام بدراسة استقصائية اجتماعية اعتمد فيها على إجراء المقابلات هو تشارلز بوث في عام (1886) بحث فيها الظروف الاقتصادية والاجتماعية لسكان لندن اعتمد فيها على المقابلات غير المنظمة والملاحظات الاثنوجرافية، وفي عام (1896) تتبع عالم اجتماع أمريكي حياة السكان السود في فيلادلفيا، بعد ذلك تأسس المعهد الأمريكي للرأي العام حيث قام بدراسات علم النفس

واستطلاعات الرأي العام في سنة (1935) تلتها ظهور المقابلات في الأبحاث واستطلاعات الرأي وأبحاث التسويق.

خلال الحرب العالمية الثانية أصبح هناك زيادة هائلة في دراسات البحوث الاستقصائية كما استأجرت القوات المسلحة الأمريكية عدداً كبيراً من علماء الاجتماع كباحثين أجروا مقابلات على أكثر من نصف مليون مجند أمريكي لدراسة اتزانهم العقلي والنفسي نتج عن هذه الدراسة أربعة مجلدات، وقد قوبل هذا النوع من الأبحاث العلمية بالرفض والمقاومة من قبل الأوساط الأكاديمية في منتصف القرن الماضي.

ثم بلغت البحوث الاستقصائية والاجتماعية ذروتها عام (1960) وفي الآونة الأخيرة ظهر الدور المسيطر للمقابلات النوعية مع وجود بعض التحفظات والمشاكل الأخلاقية كما ركزت المقابلات النوعية في وقتنا الحالي على ضرورة الاهتمام والتركيز على نبرة صوت المستجيب ومشاعره.

الشكل رقم (1) يلخص ما سبق ذكره.

1886	1896	1935	1960
دراسة الظروف الاقتصادية والاجتماعية لسكان لندن (مقالات غير منظمة + ملاحظات)	تتبع حياة السود في فيلادلفيا تأسيس المعهد الأمريكي للرأي العام	ظهور المقابلات في الأبحاث، استطلاعات الرأي وأبحاث التسويق	بلغت المقابلات النوعية ذروتها واتخذت شكلها الحالي

1- مفهوم المقابلة في البحوث العلمية

مما لا شك فيه ولا ريب أننا تعرضنا جميعاً للمقابلة خلال حياتنا، ذلك في حال أخذنا المقابلة بمفهومها البسيط باعتبارها حوار بين شخصين أو أكثر، ولكننا هنا سنركز على مفهوم المقابلة في البحوث العلمية، فيعتقد رشوان

(2010) أن المقابلة هي اتصال شخصي واجتماعي وجها لوجه بين الباحث والمبحوث بهدف البحث عن معلومات وجمع البيانات لغرض معين يريد الباحث الوصول إليه، في حين أن زيتون (2004) عرف المقابلة بأنها محادثة بين طرفين بشكل رئيسي هما الباحث والمبحوث بغرض الحصول على معلومات من المبحوث.

وأشار الضامن (2007) أن المقابلة عملية تتم بين الباحث والمبحوث يطرح خلالها الباحث أسئلة محددة للحصول على إجابات معينة من المبحوث ويتم تسجيل إجاباته من قبل الباحث، ويشترك معه غرابيه وآخرون (2002) على أن المقابلة عبارة عن مجموعة من الأسئلة والبنود التي يعدها ويطرحها الباحث على المبحوث ويسجل إجاباته.

كما يشير دياب (2003) أن المقابلة أداة بحثية تشابه الاستبانة في خطواتها ومواصفاتها لكنها تقوم على حوار بين الباحث والمبحوث للحصول على معلومات من خلال طرح أسئلة محددة للتعرف على آراء واتجاهات ومشاعر المبحوث، ويتم جمع البيانات بشكل مباشر أثناء المقابلة وتسجيل ما دار فيها، أما أبو علام (1998) فإنه اختصر تعريف المقابلة فاعتبرها استبياناً منطوقاً، وكما قال دويدري (2000) فالمقابلة تعتبر استبياناً شفوياً ومحادثة بين الباحث والمبحوث بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين، من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتقوم المقابلة على أسس محددة، تجرى لأغراض عدة منها البحث ومنها التوجيه والعلاج، وأحياناً تتكرر على عدة فترات، ولها عدة أنواع منظمة أو غير منظمة، فردية أو جماعية مقيدة أو حرة.

2- مفهوم المقابلة في البحث النوعي

إن مفهوم المقابلة في البحث النوعي قريب إلى حد ما من مفهوم المقابلة في البحوث العلمية، كيف لا يكون ذلك والعلاقة التي تجمعهما هي علاقة الجزء بالكل، فعلى سبيل المثال يرى عبيدات، أبو نصار ومبيضين (1999) أن

المقابلة في البحث النوعي هي محادثة موجهة بين الباحث والمبحوث يسعى الباحث من خلالها لتحقيق أهداف الدراسة والتعرف على ملامح ومشاعر ومواقف المبحوثين في مواقف معينة كما تستخدم في المجتمعات الأمية ودراسات الأطفال، ويتوافق معه جيدير (2004) باعتبارها الأسلوب الرئيسي الذي يختاره الباحث إذا كان الأفراد المبحوثين ليس لديهم إلمام بالقراءة أو الكتابة، أو أنهم يحتاجون إلى تفسير وتوضيح الأسئلة، أو أن الباحث يحتاج لمعرفة ردود الفعل النفسية على وجوه أفراد الفئة المبحوثة، أي أن المقابلة تحقق أكثر من غرض في نفس الباحث.

ويعرف خندقجي وخندقجي (2012) المقابلة بأنها محادثة بين شخصين يبدأها الباحث بهدف الحصول على معلومات وثيقة الصلة بالبحث، ويركز على محتوى أهداف بحثه، بينما يعتقد كل من Mack& ealt (2005) أن المقابلة النوعية فعالة جداً في إعطاء طابع إنساني للمشكلات البحثية.

في ذات الوقت يذكر Tong& elat (2007) أن المقابلة النوعية هي في الواقع من أجل استكشاف وتشجيع المبحوثين للمشاركة في القضايا ذات الصلة بالبحث عن طريق طرح أسئلة مفتوحة ويمكن فيها إعادة توجيه السؤال, وإعادة ترتيبه أو توضيح الأسئلة للمبحوث.

وتم التأكيد من قبل McNamara (2009) على أن المقابلة مفيدة بشكل خاص للحصول على المعلومات وتجارب المبحوثين، والتحقق من الردود، وعادة ما تطرح أسئلة مفتوحة خلال المقابلات، بينما يشير العكش (2009) أن المقابلة هي محادثة لهدف وغاية محددة للحصول على استجابات المبحوثين لموضوع الدراسة، وهي تتضمن المحادثات الشفوية، تعبيرات الوجه، الحركات والسلوك العام ونبرة الصوت خلال إجراء المقابلة. إذاً للمقابلة في البحوث النوعية عدة مفاهيم يمكن تلخيصها من خلال الجدول رقم (1):

الجدول رقم (1) مفاهيم المقابلة في البحث النوعي

الباحث والسنة	التعريف
(عبيدات أبو نصار ومبيضين، 1999)	هي محادثة موجهة بين المقابل والمستجيب لتحقيق أهداف الدراسة والتعرف على ملامح ومشاعر ومواقف المستجيبين .
(جيدير، 2004)	هي علاقة بين شخصين، يختارها المقابل للحصول على معلومات وردود أفعال المستجيب لتحقيق أكثر من غرض في نفس المقابل.
(Mack&ealt,2005)	المقابلة المعمقة هي التي تنشأ بسبب وجود مشاكل بحثية ويرغب الباحث من خلالها للوصول إلى حلول
(Tong& elat,2007)	هي استكشاف وتشجيع المستجيب للمشاركة في القضية ذات الصلة بالبحث التي تهم المقابل عن طريق طرح أسئلة مفتوحة ويمكن إعادة ترتيب الأسئلة وتوضيحها لتحقيق الهدف منها .
(McNamara, 2009)	هي أسئلة مفتوحة هدفها الحصول على معلومات وتجارب المستجيبين .
(العكش، 2009)	هي محادثة شفوية لهدف وغاية محددة يمكن من خلالها الحصول على استجابات المستجيبين لموضوع الدراسة، وتتضمن الاتصال اللفظي والغير لفظي للمستجيب.
(خندقجي وخندقجي، 2012)	تهدف للحصول على معلومات وثيقة الصلة بالبحث خلال محادثة بين المقابل والمستجيب يركز فيها المقابل على محتوى أهداف بحثه .

وعند مقارنة الفرق بين أداة المقابلة في البحوث الكمية والنوعية يلاحظ من جدول رقم (2)

جدول رقم (2): مقارنة بين المقابلات في البحوث الكمية والنوعية

وجه المقارنة	البحوث الكمية	البحوث النوعية
طرح الأسئلة	منظمة تماماً	التنظيم أقل بكثير
اهتمامات الباحث	التركيز على إجابات محدده	التركيز على وجهة نظر المبحوث
الخروج عن الموضوع	مصدر للإزعاج والتأخير	يوضع بعين الاعتبار ويعطي انطباع بوجهة نظر المقابل
المستجدات أثناء التطبيق (إيجاد أسئلة جديدة أو تغيير ترتيب الأسئلة)	تضر بعملية المقابلة وموثوقية وصحة القياس	الحرية المطلقة بل تثري البحث
المرونة	غير مرنة في العادة	مرنة جداً
إجابات المقابلين	إجابات موجزة	غنية ومفصلة
عدد المقابلين	واحد فقط	واحد فأكثر
الهدف من المقابلة	تحقيق أقصى قدر من الصدق	صياغة أفكار البحث الأولية
أنواع المقابلة	المقابلة المقننة	المقابلة الغير منظمة وشبة المنظمة
إجابات الأسئلة	نعم أو لا موافق أو غير موافق	إجابات حرة وغير محصورة

ومن خلال النظر للجدول السابق يلاحظ أن المقابلة في البحوث الكمية تكون منظمة وعلى شكل استبيان، أسئلتها مصاغة بطريقة متسلسلة حيث يتم طرح الأسئلة بتنظيم موحد مع القليل من المرونة المتاحة للمقابل، والهدف الرئيسي من ذلك هو الحيادية بالأجوبة، فالمقابل سيحصل على معلومات متعددة للمواضيع فمن الأفضل أن تكون الإجابات بقواعد وممارسات منهجية محددة، وعدم قدرة الباحث على وضع أسئلة جديدة أثناء المقابلة، وافتقارها إلى التفاصيل والتعمق لأن أسئلتها تتطلب إجابات محددة سلفاً يتم طرحها

في المقابلة للحصول على بيانات كمية، بينما كثير من الباحثين النوعيين يستخدمون المقابلات شبه المنظمة وغير المنظمة ويطلق عليها بعض الأحيان (المقابلات غير الرسمية)، وهي عبارة عن تبادل الحوار بين اثنين أو أكثر من المستجيبين وجهاً لوجه أو بطرق أخرى، بالمقابل تتوفر لدى الباحث العناوين الرئيسية والمواضيع التي يسعى إلى تغطيتها ولكن يتم طرحها بمرونة وسلاسة، بحيث يهيئ الباحث عدداً من الأسئلة الأساسية التي يدور حولها الحديث والمناقشة ولها صلة بهدف البحث وقد يضطر إلى تبديلها وتعديلها أو إعادة صياغتها لتتناسب مع الموقف والأفراد، وبها يستطيع المستجيبون التعبير عن أفكارهم بكامل حريتهم ويستطيع الباحث الحصول على إجابات أكثر عمقاً وتفصيلاً، ومن أهم التحديات التي يواجهها الباحث في هذا النوع من المقابلات هي جمع الإجابات وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها، وتتطلب من الباحث مهارات عالية في إدارة المقابلة .

ولابد من التنويه إلى أن المقابلة كأداة من أدوات البحث العلمي ليست مجرد مقابلة عرضية تتم بصورة عفوية، بل هي أداة علمية في منهجها وأدائها بكل ما تحمل الكلمة من معنى، سواء على مستوى الإعداد والتخطيط أو على مستوى التنفيذ والتقويم، كما تعتبر المقابلة إحدى طرق جمع المعلومات والبيانات حيث يستطيع الباحث التعرف على مشاعر وانفعالات المقابل، وكذلك اتجاهاته وميوله، وهذا مالا يستطيع الوصول إليه إلا من خلال المقابلة.

ثانياً: النظرة الفلسفية لمناهج المقابلات النوعية

يرى (Edwards & Holland, 2013) أن بعض المناهج الفلسفية لها معرفة ما تتبنى رؤى وكيفية تصورها للمقابلات بمختلف الطرق مع الأخذ بعين الاعتبار الآثار المترتبة على ذلك . والحديث هنا ليس عن مجتمع البحث ولا عن تفاصيل البيانات المأخوذة من المبحوثين لكن هو إثبات أن المقابلات تقدم دلالات ذات إمكانات مختلفة من المعرفة عبر الأجيال معتمدة على المنهج،

كما أنه لا يمكن تغطية كافة الفلسفات البحثية فهي متعددة لكن الهدف هو الوصول لإثبات أن المقابلات النوعية تعني توليد عدة معارف اعتماداً على المنهج المستخدم.

1 – المقابلات والفلسفة الوضعية (المنهج الواقعي) (Positivism and interviews)

هي طريقة علمية ليس لها مفهوم بسيط وواضح فالسمات الرئيسية لها هو استخدام الأدلة عن طريق الملاحظة والموضوعية كما تعتمد على إجراء مقابلة تحوي أسئلة تحث المبحوثين على الإجابة من خلال إجراءات نظامية تهدف إلى فصل المعلومات عن المشاعر. ولكن هناك ملامح رئيسية مثل التمييز بين العالم الخارجي وخبرة الملاحظ؛ ويستخدم هذا المنهج الملاحظة كدليل ويوظف الموضوعية في نشر المعرفة التي حصل عليها من خطوات محددة وتمثل المبادئ والشعور والضمير والفلسفة الوضعية تشدد على الموضوعية والواقعية والصدق وكما تبتعد عن الذاتية والتنوع في المفاهيم ,مما يعني أن المعرفة يجب أن تكون قابلة للتكرار بحيث يمكن تكرارها وإعادة تجربتها واختبارها .

2– المنهج التأسيسي (approach foundational)

هي طريقة تعتمد على إجراء مقابلة للحصول على معلومات موضوعية واستنتاجية للوصول للحقيقة باستخدام المنطق بحيث يتأكد الباحث أنه يسأل المبحوثين جميعهم نفس الأسئلة وبنفس الطريقة .يأخذ بالهدف والخطوات من المقابلات ,حيث المعرفة محددة وموضوعية وذات قيمة والوصول إلى الحقيقة ومن ثم المعرفة تكون عبر التقيد بالقوانين المجربة والمختبرة للمنهج بغض النظر عن المحتوى. فهذا المنهج يعطي معايير محددة للمقابلات بحيث يُسأل المبحوثون نفس الأسئلة وبنفس الطريقة مع إزالة تأثير ذاتية الباحث على البحث، إذ إن المقابلات النوعية تشوبها مخاوف حول قدرتها على تقليل الذاتية وميلها للتحيز، ولذلك على الباحث أن يتصف بالنزاهة وعدم التأثير على تقرير المبحوثين من حيث أنشطتهم وخبراتهم .

ولذا يطالب هذا المنهج بوضع آلية للمقابلات بحيث تكون الأسئلة هي الفعل والإجابات رد فعل .

ويعتبر المنهج استخدام المقابلات راجع إلى أنها طريقة لجمع البيانات كما أنه يعكس استقلالية الواقع ,ويمكن التحقق من البيانات حيث تكون إما صادقة أو مضللة وكاذبة وللتأكد منها يجب:

أ) مقارنة ما يقوله المبحوث بما يلاحظه الباحث .

ب) المقارنة بالتسجيلات الرسمية .

ج) المقارنة بأشخاص كانوا بالموقف وهذا ما يعرف بالتثليث .

3- المنهج التفسيري (ملاحظة السلوك الإنساني) (Interpretive approaches and interviews)

نشأ هذا المنهج كأساس للتعرف وفهم الحياة الاجتماعية وطريقة التفاعل البشري والحوار الإنساني كما يغطي هذا المنهج مختلف الظواهر الفلسفية المختلفة ,وتأخذ المعرفة في هذا المنهج شكلاً من التفسيرات لكيفية تفسير الآخرين بما تحويه حياتهم اليومية من تفاعلات، وتعتمد على إجراء مقابلات بحيث يتم تفسير المبحوثين للمعلومات من خبراتهم اليومية .

4- منهج المقابلات لما بعد الحداثة (Postmodernism and interviews)

ما بعد الحداثة هو مصطلح فلسفي واسع، ظهر في الدراسات الاجتماعية والفنون والعلوم الإنسانية،يتميز هذا المنهج بالموضوعية والذاتية، الحقيقة والخيال، وواقع الباحث والبحث. يقسم الحقائق إلى عدة معاني واضحة التي يمكن أن تشكل المعرفة ليتم نقدها والتحاور بصحتها، ظهر في هذا المنهج مصطلح (مقابلة المجتمع) ويعني تركيز المقابلات النوعية على حياة الأشخاص في المجتمع

المقابلة هي جزء لا يتجزأ من مجتمعنا وثقافتنا، ليس مجرد وسيلة

للحصول على معلومات حول من وماذا نحن بل هي جزء من حياتنا اليومية، مقابلات ما بعد الحداثة غيرت معالم التقنية الكلاسيكية للمقابلة النوعية

5- منهج المقابلات والواقعية الناقدة (Critical realism and interviews)

الواقعية الناقدة تفترض وجود عالم مستقل عن تصورات الناس منه كما أن هذا العالم يمكن الوصول إليه من خلال حواس الناس الذاتية فالترتيب الهيكلي للعالم يكون مادياً واجتماعيًا. كما أن هذا النوع من الأبحاث تتصف بالدقة فالباحثين خلال عملية البحث يقومون بالاستقصاء عن الحقيقة من خلال الحوار باستخدام أساليب إجراء المقابلات النوعية .

6-مناهج التحليل النفسي في المقابلات

(approaches and interviews Psychoanalytic)

منهج التحليل النفسي يهتم بالعمليات العاطفية والنفسية، فيتعرف على الذكريات والرغبات التي يحاول المستجيبون قمعها ومقاومتها ويشعرون أنها أفكار سيئة أو محرمة أو لا معنى لها، إن التناقض في الدفاع عن بعض الأفكار يؤدي للشعور بالقلق والصراع الداخلي فيستخدم المستجيبون بعض الآليات النفسية كالإسقاط والخيال كما يستخدم في هذا المنهج أسلوب السرد مثل دراسة الحالة المكثفة فهي تترك للمستجيب حرية الإجابة من غير توجيهه فيستطيع الباحث تفسير المعاني الغامضة والتناقضات والبعد الزمني عندما يتداخل الماضي والحاضر والمستقبل في رواية المستجيب فهذا المنهج يعد منهجاً للتفاعل الإنساني والبحث في المشاعر.

7- منهج الحركة النسائية في المقابلات (Feminisms and interviews)

كثيرًا ما اتسمت البحوث المتعلقة بقضايا المرأة بأنها بحوث نوعية، فالحركة النسائية قدمت مساهمات كبيرة لإعادة تشكيل مفهوم المقابلات النوعية بنطاق واسع. وفي المقابل فإن تحدياً كبيراً يواجه المقابلات النوعية والنسائية على وجه الخصوص وذلك لهيمنة الأفكار الذكورية بأن البحوث من قبل النساء على

النساء متحيزة وتخلو من الموضوعية والعملية. ويؤكد ذلك ما قامت به آن أو كلي حيث بحثت حول موضوع الانتقال من الأمومة لتؤكد أن من المستحيل أخلاقياً الالتزام بالموضوعية التامة كون الباحثة أنثى والمبحوثة كذلك. ولكن في المقابل من الممكن تجنب هذه الإشكالية بالالتزام بالاستراتيجيات الموصى بها أثناء إلقاء الأسئلة. كما ساهمت أوكلي في تحفيز وثراء المقابلات النوعية حيث خلصت في بحثها بأن الهدف من المقابلة يتحقق بشكل أفضل وتتولد المعرفة بشكل أكبر أيضاً عندما يستثمر الباحث هويته الشخصية في المقابلة وعندما تكون العلاقة بين الباحث والمبحوث علاقة غير هرمية.

من أهم أهداف هذا المنهج البحث عن سبل المساواة بين الجنسين والتحرر كما ينقسم لعدة فروع اجتماعية لها خصائصها المختلفة مثل الطبقة الاجتماعية والعرق والسن والجنسية وغيرها .

8- منهج البحوث التحررية في المقابلات

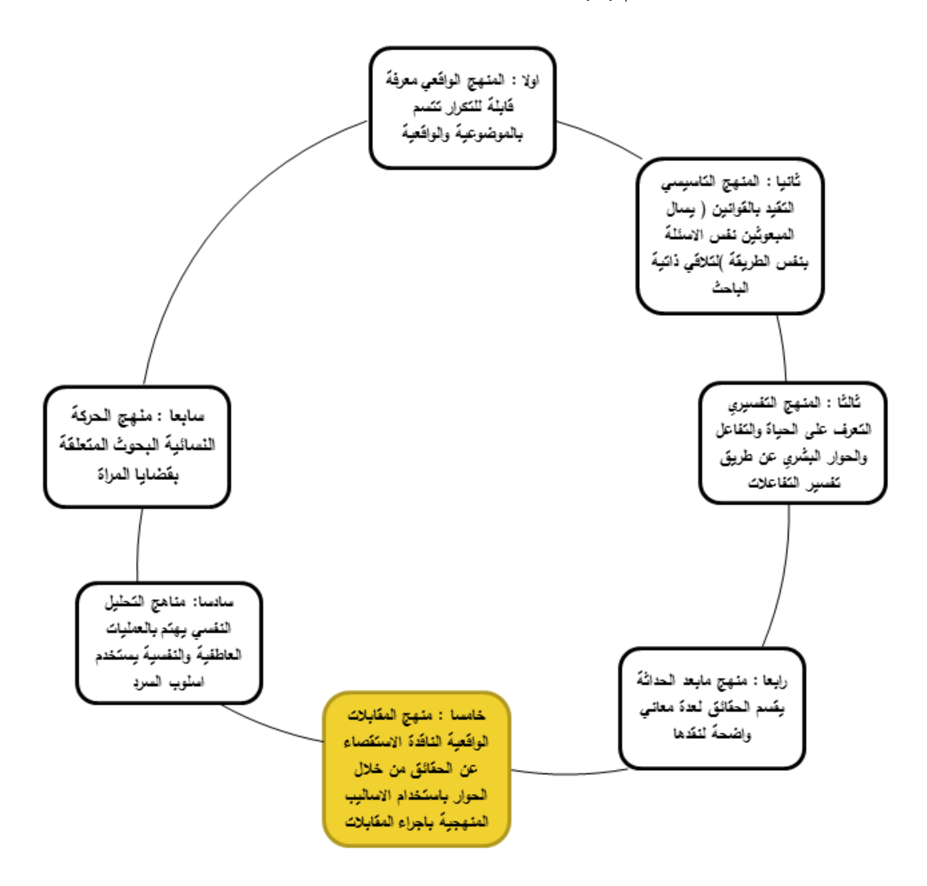
(Emancipatory approaches and interviews)

تعنى البحوث التحررية بالبحث في سياسة معينة تتسم بطابع التمييز الاجتماعي أو تهميش فئة معينة من الفئات الاجتماعية كالأقليات العرقية أو السكان الأصليين أو الأطفال أو كبار السن، وجاءت على عكس البحوث التقليدية التي دائماً ما يكون المأخذ على باحثيها أنهم غالباً لا يستطيعون أن يكونوا مستقلين، فيميلون إلى جانب دون آخر سواء ظالم كان أو مظلوم.

فالمقابلات النوعية في هذا النوع من البحوث تنتج لنا معرفة نابعة من أعضاء المجموعة المهمشة بنفسهم تعبر عن رأيهم بأريحية وحرية أكبر حيث تكون السيطرة بالحديث في أيدي المبحوثين أيضاً وليس الباحثين فحسب وقد يكون ذلك من خلال ما يسمى بمقابلة المجموعات.

يلاحظ من خلال الاطلاع على الأطر الفلسفية السابقة (شكل رقم 2) أن الباحثين اختلفوا باستخدامها لإنتاج المعرفة واستخراج إجابات المبحوثين من خلال إجراءات المقابلات النوعية .

شكل رقم (2) الزطر الفلسفية للمقابلات النوعية



ثالثاً: نقاط القوة والضعف في المقابلة النوعية

لكل أداة من الأدوات المستخدمة في البحوث النوعية نقاط قوة وضعف مختلفة، والجدول أدناه رقم (3) يوضح نقاط القوة والضعف في المقابلات النوعية في عدد من المصادر.

الجدول رقم (3) نقاط القوة والضعف في المقابلة النوعية

الباحث	نقاط القوة	نقاط الضعف
CONDUCTING IN–DEPTH INTERVIEWS	1- المقابلات المتعمقة يحصل المقابل فيها على معلومات قيمة ويستطيع التعمق حتى يحصل على "القصة الحقيقية" من المستجيبين. 2- الكشف فغالباً ما يكون المقابلون منفتحين في حالة المقابلات التي تتم وجهاً لوجه (بين شخصين المقابل والمستجيب). 3- جودة البيانات - فالمقابلين الماهرين يقومون بالتنقيب عن طريق الأسئلة والتي يمكن إضافتها أو تعديلها للحصول على التفاصيل. 4- الجدول الزمني القصير - يمكن جمع المعلومات بشكل أسرع من الأساليب البحثية الأخرى.	1- التحليل عبارة عن "تحدي" فقد يكون مضيعة للوقت: البيانات النوعية ممكن أن تكون غامضة مما يؤدي إلى صعوبة كبيرة في التحليل، خاصة لمن خبرتهم قليلة. 2- يتطلب إجراء المقابلات مستوى عال من التدريب والمهارة: من المهم أن يكون المقابل تدرب تدريباً جيداً، فهذا النوع من المقابلة يتطلب درجة عالية من المهارة، وإذا كان المقابل قليل الخبرة زاد احتمال التحيز . 3- أرقام صغيرة: نظراً لطول مدة المقابلة والتكاليف المرتبطة بها، فعدد المقابلات التي سيستكمل بها المشروع البحثي ستكون قليلة (ولا يوجد رقم معين يوضع كمعيار لعدد المقابلات)
(WBI EVALUATION GROUP ,2007)	1- الغرض من إجراء المقابلة هو جمع المعلومات من شخص واحد من خلال منهجين وبتنسيق منظم. 2- المقابلة النوعية تسمح لإجراء مناقشات أكثر تركيزاً وتطرح أسئلة لمتابعة الأفراد والحصول على معلومات لن تتوفر في إطار مجموعة. 3- المقابلة النوعية مصدر ممتاز للقصص وسياق الكلام ومن خلال المناقشة أيضاً يمكن للمقابل من مراقبة السلوكيات (الاتصال الغير لفظي).	1- تستغرق المقابلة وقتاً طويلاً ولديها القدرة على الحد من نطاق ونموذج جمع البيانات . 2- نتائج المقابلات المتعددة قد تتعارض مع بعضها البعض . 3- من الصعب تحليل استجابات الأشخاص الذين تمت مقابلتهم وقد تكون متحيزة أو تمثل فقط وجهة نظر محدودة على أداء المسائل والمواضيع.

الباحث	نقاط القوة	نقاط الضعف
(Seale, 2012)	1- الحصول على ردود الفعل للمواقف والتعرف على القيم والمشاعر. 2- المرونة. 3- اكتشاف وجهات النظر. 4- يمكن التطرق للمواقف الحساسة. 5- التحقيق العميق. 6- غير معقدة. 7-تعطي فرصة للمشاركين للرد.	
(Akbayrak: 2000)		1- التكلفة المادية العالية، لأنها تتطلب نفقات السفر والتدريب والتنظيم للمقابلين. 2- تستغرق وقتاً طويلاً للحصول على المعلومات من المستجيب. 3- تتطلب إعداداً دقيقاً. 4- حجم العينات يكون قليلاً بسبب ما تستهلكه المقابلة من وقت وجهد من قبل المقابل . 5- عرضة للتحيز . 6- أقل خصوصية وسرية، ذلك أن المقابل لديه معلومات تتعلق بالمستجيب مثل اسمه لذلك يجب إزالة أسماء المستجيبين من الوثائق لضمان السرية. 7- هناك صعوبة في تحليل البيانات النوعية وإدخالها في برامج الحاسوب لصعوبة تصنيف البنود فالبيانات النوعية كثيرة جداً في الجمع والتحليل.

الباحث	نقاط القوة	نقاط الضعف
(Mathers & alt, 1998)		بسبب الطبيعة الشخصية للمقابلات فإن مجال الخطأ والتحيز كبير جداً، ويمكن أن يؤثر على جميع المراحل التالية من عملية إجراء المقابلات وهي طرح الأسئلة وتفسير الإجابات (تسجيل الإجابات) وترميزها، كما أن مصادر خطأ المقابلات تؤثر على الدراسة بشكل عشوائي (أي في جميع الاتجاهات)، بينما مصادر إجراء مقابلات متحيزة يؤثر على نتائج الدراسة، فمصادر خطأ المقابلات هي الانحراف عن طريقة أداء المقابلة الصحيحة كعدم اتباع الترتيب الصحيح للأسئلة وتسلسلها، كما أن تغيير صياغة الأسئلة قد يعطي نتائج وإجابات مختلفة وهذا ما يطلق عليه "خطأ في الاستجواب "، وهناك خطأ في التفسير وذلك يكون حينما يقوم المقابل بترميز إجابات محتملة للمستجيب ويحاول الضغط عليه أو توجيهه لكي يصل به إلى إعطاء مثل هذه الإجابات المعدة مسبقاً، وأخيراً خطأ التسجيل، فالمقابل يجب عليه أن يدون إجابات المستجيب أثناء المقابلة ومن الطبيعي أن يتم اختصار الأجوبة والمشكلة أن لا يكون الاختصار صحيحاً، فيجب بذل الجهد للحد من هذه الأخطاء حتى يتم تعزيز صحة وموثوقية الدراسة .

من خلال الجداول السابقة يتبين وجود نقاط قوة تم الاتفاق عليها

وتضمنتها أغلب المصادر السابقة، على سبيل المثال اتفقوا على أن المقابلة كأداة إذا ما تم استخدامها في البحوث النوعية فإنها تؤدي إلى حصد وجمع معلومات قيمة، فالمقابلة تفسح المجال للمناقشة مما يؤدي إلى كسب بيانات مفصلة وعميقة حول الموضوع الذي يتم مناقشته، كما اتفقوا على أن المقابلة تتسم بالمرونة، ويمكن أيضاً من خلالها التعرف على مواقف الناس وأفكارهم ومشاعرهم وقيمهم والحصول على ردود أفعالهم وسلوكياتهم، واستيضاح أفكار الناس أمر مهم في مراحل استكشافية لمشروع بحثي جديد ويمكن لهذه النتائج البحثية أن توفر نقطة انطلاق لما تم القيام به لبحوث سابقة على الموضوع، ويوفر أيضاً خلفية لموضوع ما، على سبيل المثال إجراء مقابلات مع خبراء في مجال الصناعة والأعمال التجارية للحصول منها على نظرة ثاقبة لمشكلة إذا كانت هنالك بعض النتائج الحاسمة، علاوة على ذلك فإن المستجيبين لن يتأثروا بآراء غيرهم فهم لم يسمعوها وستكون إجاباتهم بناء على قناعاتهم الشخصية، كما أشار البعض بإمكانية طرح مواضيع حساسة ومعقدة، كما أنها تعطي فرصة للمستجيبين بالرد والتعبير عن وجهات النظر بحرية .

تجدر الإشارة إلى أن أحد المصادر انفرد بالقول بأن جمع المعلومات يتم في جدول زمني قصير مقارنة بغيره من الأدوات الأخرى، وهذا ما خالفته أغلب المصادر التي اعتبرت أن من أهم نقاط الضعف للمقابلة هو الوقت الطويل المستغرق من أجل جمع البيانات، فهي تستغرق على الأقل 30 دقيقة لكل مقابلة، كما أجمعوا على صعوبة تحليل الاستجابات، واحتمالية أن تكون متحيزة من خلال صياغة الأسئلة أو طرحها (كنبرة الصوت مثلاً أو عند تسجيل بعض الإجابات) كما تعتبر الحركات اللاإرادية مصدرا للتحيز، ويعتبر السن، والطبقة الاجتماعية للمستجيب، مصدرين للتحيز كذلك، وإجراء المقابلات يتطلب تدريب ومهارة عالية جداً، علاوة على الحاجة لتجهيز وإعداد وتنظيم مسبق، كالترتيب للزيارة والحصول على الإذن اللازم وتأكيد الترتيبات

وكتابة الملاحظات، وتنقيح الأشرطة المسجلة وكل ذلك يستغرق وقتاً وجهداً كبيرين، وقد يؤدي إلى زيادة في التكاليف، كما أن حجم العينات قليل، وأشار البعض أن نتائج المقابلة قد تتعارض مما يؤدي إلى صعوبة في عملية مقارنة النتائج بسبب تناقض ردود المستجيبين الذين تمت مقابلتهم .

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أبو علام، رجاء (1998). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية (ط1). القاهرة: دار النشر للجامعات.

جيدير، ماثيو (2004). منهجية البحث دليل الباحث المبتدئ في موضوعات البحث ورسائل الماجستير

والدكتوراه. (ترجمة، ملكة أبيض). دمشق: وزارة الثقافة.

خندقجي، محمد، وخندقجي، نواف (2012). مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر(ط1). إربد: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

دويدري، رجاء (2000). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العملية. دمشق: دار الفكر.

دياب، سهيل (2003). مناهج البحث العلمي. غزة: دار اليازوري العلمية.

رشوان، حسين (2010) أصول البحث العلمي. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

زيتون، كمال عبدالحميد (2004). منهجية البحث التربوي والنفسي من المنظور الكمي والكيفي(ط1). القاهرة: عالم الكتب.

الضامن، منذر (2007). أساسيات البحث العلمي(ط1). عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عبيدات، محمد وأبو نصار، محمد ومبيضين عقلة (1999). منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات. الجامعة الأردنية

العكش، فوزي (2010). البحث العلمي المناهج والإجراءات (ط4). عمان: العكش

غرايبة، فوزي والحسن، ربحي ودهمش، نعيم وعبدالله، خالد (2002). أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية (ط3). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع

المراجع الأجنبية

AKBAYRAK, B. (2000). A COMPARISON OF TWO DATA COLLECTING METHODS: INTERVIEWS AND QUESTIONNAIRES. Hacettepe Universitesi Egitim Fakultesi Dergisi (18) pp. 1-10

1. Bloom, B & Crabtree , B. (2006). the qualitative Åresearch interview .Medical education from: http://onlinelibrary.wiley.com-

CONDUCTINGIN-DEPTH INTERVIEWS

http://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/Documents/Workbook-E-Indepth-Interviews.

Edward, R& Holland, J.(2013). What is qualitative in interviewing. London UK. Bloomsburg publishing.

Fontana, A., Frey, J. (1994). Interviewing The Art of Science. The Handbook of Qualitative Research, Pp. 361-376

MACK, N., WOODSONG, C., MACQUEEN, K.M., GUEST, G., & NAMEY, E. (2005). QUALITATIVE RESEARCH METHODS: ADATA COLLECTORS FIELD QUIDE. frome: http://fhi360.org

Mathers, N., Fox, N., Hunn, A. (1998). Trent focus for research and development in primary health care using interviews in a research project. Trent Focus Group

McGraw-Hill Australia. (2010). advantages and disadvantages of interviews as a research method. https://www.bhspdhpe.weebly.com

McNamara, C. (2009). General guidelines for conducting interviews. Retrieved January from http://managementhelp.org/evaluatn/intrview.htm

Opdenakker, R.(2006) . Advantage and disadvantages of four in interview techniques in qualitative research. Qualitative Social Research frome: http://qualitative-research.net

Seale, C. (2012). Researching Society and Culture (3rd ed.). London: SAGE Publications Ltd.

Tong, A ., SAINSBURY, P &CRAIG, J. (2007). Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. International Journal for Quality in Health Care; Volume 19, Number 6: pp. 349?357

WBI EVALUATION GROUP (2007). Interviews https://siteresources.worldbank.org



الفصل الثاني
إجراء المقابلات النوعية

تهـاني العنــزي
عفاف الظفيري

الفصل الثاني

إجراء المقابلات النوعية

الملخص

هذا الفصل يستعرض أهم ما جاء في الفصل السادس من كتاب (Qualitative research practice)، حيث قامت الباحثتان بالترجمة والتلخيص، فموضوع إجراءات المقابلة النوعية شائك ويحتاج إلى خبرة ودراية بهذا النوع من الأساليب، لذا فقد جاءت ترجمة وتلخيص واستخلاص أهم هذه الإجراءات كمحاولة لمساعدة الباحث على التعرف على كيفية التعامل مع هذا النوع من المقابلات.

مقدمة

المقابلة من الطرق المهمة في البحوث النوعية، حيث أن التحدث للناس يفسح لنا المجال لفهم وجهات نظرهم، لما للغة من قوة في نقل الأفكار والأحاسيس، والمقابلة النوعية هي شكل من أشكال المحادثة مع الهدف نفسه، حيث أنك بها تتعرف على العالم الاجتماعي حولك، وبها يتم التفاعل بين الناس العاديين، ولكن توجد اختلافات واضحة بين المحادثة العادية والمقابلات النوعية من حيث أهداف وأدوار المقابلين والمستجيبين في المحادثة العادية والمقابلة النوعية.

وفي الواقع على الرغم من أنك تجري مقابلة نوعية إلا أنك ستبدو وكأنك تجري محادثة في يوم عادي.

أولاً: المقابلات النوعية أشكالها وعناصرها

1- أشكالها : هناك صورتان للمقابلة النوعية من حيث دور المقابل:

1.1 استعارة المنجم (Miner Metaphor): أن المعرفة كالمعادن المدفونة وأن المقابل عامل المنجم الذي بدوره يكشف عن قيمة المعدن، بالإضافة إلى دوره في الكشف عن الموضوع الداخلي دون أن يلوثه.

فالحفريات هي المقابلة ببياناتها ومعانيها، وخبرات المستجيب فيها تمكننا من أخذ معادن غير ملوثة وذلك بالأسئلة الموجهة من المقابل للمستجيب.

2.1 استعارة المسافر (Traveler Metaphor): وهي أن المعرفة لا تعطى إنما تبنى بالتفاوض، والمُقابل يعتبر مسافر مع المستجيب، وتعطى البيانات كقصص والمقابل يوضح ويفسر من خلال المحادثات، و يتم تحويل وجهة الرحلة بعد الاتفاق، فالمقابل هنا طرف فعال في تطوير البيانات، وهو ليس مجرد خط لنقل البيانات إنما هو طرف يصنع المعرفة جنبًا إلى جنب مع المستجيب، لكن هذا النوع من المقابلة أدى إلى قلق المختصين حول استقرار ومدى صحة بيانات المقابلة، إلا أن البعض يؤمن أن للحداثة دور في إحداث تغير في التفكير وعلى طبيعة إجراء المقابلة النوعية، فلو أعدت النظر فيها ستجدها حتمًا مقابلة نوعية ولكن من نوع آخر بل لا بد أن تكون المقابلة النوعية أبلغ من مجرد تعبير رمزي.

2- العناصر الرئيسية للمقابلة النوعية:

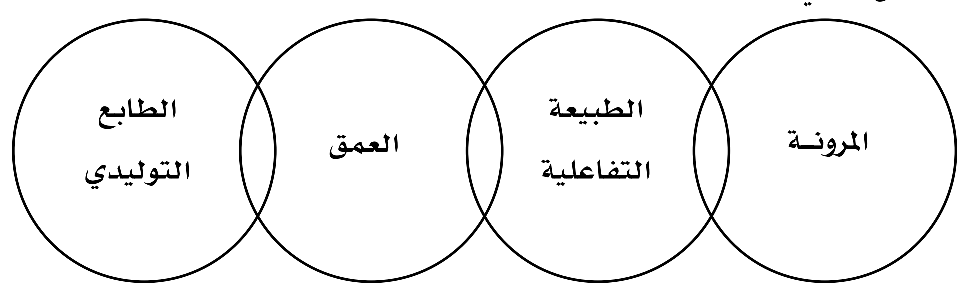
1.2 : أنها تهدف إلى جمع عناصر المقابلة الأساسية بمرونة، حيث أنها تستند لدليل المقابلة، والتماشي مع الجدول الزمني، بحيث أن المُقابل يقوم بتحديد المواضيع الرئيسية والقضايا حتى تتم تغطيتها أثناء المقابلة، ومع ذلك تكون البنية مرنة بما فيه الكفاية بحيث تسمح للمواضيع التي شملها الموضوع الرئيسي والتي تكون ملائمة للمستجيب، كما أنها تسمح بالاستجابات التي تكون استجابات بحث واستكشاف جيدة، ويسمح للمُقابل التطرق للقضايا ذات الصلة والتي أثارتها تلقائيًا المقابلة.

2.2: أن المقابلة ذات طبيعة تفاعلية. حيث أن البيانات تُبنى بواسطة التفاعل بين المُقابل والمستجيب، يطلب المُقابل من المستجيب أن يجيب على سؤال أولي فيشجعه على التحدث بحرية. والتدخل يكون بواسطة المُقابل بحيث أنه سوف يحدد إجابة المستجيب.

2.3: يستخدم المُقابل مجموعة من المجسّات ساعيًا بها إلى تحقيق عمق الجواب من حيث الاختراق والاستكشاف والشرح أو النقاش. لأن الاستجابة الأولية عادةً ما تكون سطحية إلى حدٍّ ما، أي أن المُقابل سوف يستخدم أسئلة متابعة للحصول على فهم أعمق وأشمل لما يعنيه المستجيب، كما تسمح المقابلة النوعية المُقابل بالاستكشاف الكامل لجميع ما تركز عليه إجابة المستجيب من مشاعر وآراء ومعتقدات وهذا يوفّر لنا أدلة توضيحية وهي عنصر هام في البحوث النوعية.

2.4: أن المقابلة النوعية لها طابع توليدي حيث أن المعرفة والأفكار قد تُبنى خلال مراحلها، أو قد تختلف الأفكار مع الأسئلة البحثية، فمثلًا المستجيب قد يكون غير متجه لفكرة معينة، وخلال المقابلة غير أفكاره، كما يجوز دعوة المستجيب لطرح أفكار واقتراحات بشأن موضوع معين، واقتراح حلول لمشاكل تطرقت إليها المقابلة.

ويمكن تلخيص عناصر المقابلة النوعية الرئيسية بأربع نقاط وهي كما في الشكل التالي :



الشكل رقم (1) عناصر المقابلة النوعية الرئيسية

ثانياً: متطلبات المقابلة النوعية

1- إن نجاح المقابلة يعتمد إلى حد كبير على الشخصية، والصفات المهنية للمُقابل نفسه، والمقابلة النوعية تتطلب عدداً من السمات والقدرات الفكرية للمُقابل، فقدرته للاستماع أمر أساسي لفن إجراء المقابلات، فيجب أن يستمع إلى المستجيبين؛ لهضم وفهم إجاباتهم حتى يقرر كم يحتاج إلى مزيدٍ من الاكتشافات والتحقيقات وكيف يقوم بذلك.

2- المقابلات النوعية الجيدة تحتاج إلى عقل مدرك ومنطقي بقدر يمكنه من التفكير بسرعة لاستخلاص النقاط الأساسية التي أدلى بها المستجيب، وممارسة الحكم على ما يسمعه، وفي نفس الوقت صياغة أسئلة متعلقة بما يسمعه.

3- أن يمتلك المُقابل ذاكرة قوية هو أمر بالغ الأهمية، حيث يلزم عليه أن يأخذ ملاحظات ذهنية للنقاط التي جمعها من قبل ويستعيدها وقت احتياجها في المقابلة من أجل أن يحصل على توضيحات أكثر .

4- حب الاستطلاع هو أحد الأصول الأساسية في المقابلة النوعية، وهي تساعد إلى حد كبير إذا ما كانت غريزية في المُقابل.

5- فعالية المُقابل في المقابلة النوعية أو عدمها يستند على قدرته بإنشاء علاقة جيدة مع الناس من جميع مناحي الحياة، مع الناس الذين يعيشون في ظروف صعبة وأحياء بسيطة فقيرة ومع أصحاب السلطة والنفوذ والمراكز العليا، وخلق العلاقة الجيدة يجعل المستجيب في مناخ ثقة، وهذا يتمثل في إثبات رغبة المُقابل الحقيقية لفهم أفكار المستجيب، وثقة المستجيب بالمُقابل تمنحه الكثير من الأريحية.

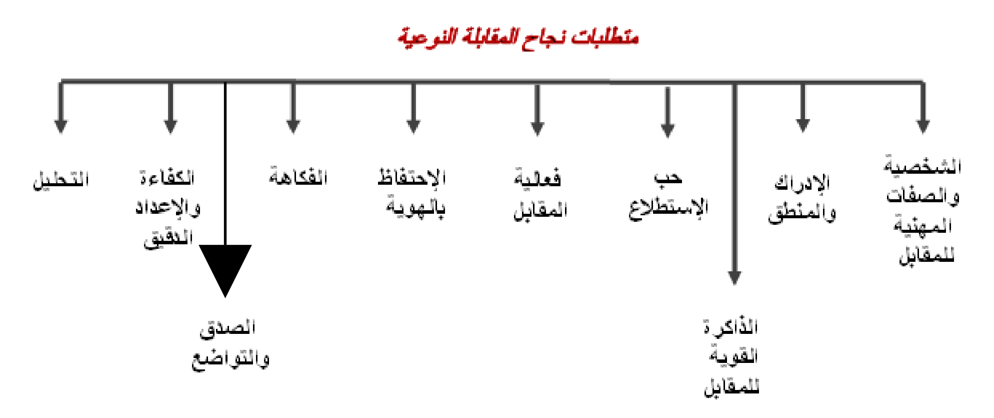
6- هذا لا يعني أبداً أن يكون مطابقًا للمستجيب، بل يمكن للمُقابل أن يحتفظ بهويته الخاصة ويكفل للمستجيب حق الاحترام، وعلى المستجيب أن يبادله الشيء ذاته حتى تنطوي المقابلة على الهدوء والسكون والاهتمام

المتبادل الذي يقترن بشعور الراحة لكلا الطرفين. والفكاهة لها حضورها، فبوجود الفكاهة يتم تعزيز بيئة مقابلات متعاطفة، فالقدرة على مشاركة المزحة بواسطة المستجيب للتخفيف يسهّل من عملية إجراء المقابلة.

7- المُقابلون ملزمون أن يثبتوا مصداقيتهم مع المستجيبين من خلال طرحهم لأسئلة تفيد المستجيبين، وتستند على فهم لموضوع البحث، وليس الغرض منها فقط استعراض معارفهم الخاصة ومعلوماتهم، فالمُقابل يحتاج لأن يكون على درجة عالية من التواضع تجعله يعرف أنه بحاجة لأخذ الحكمة من المستجيبين دون منافستهم باستعراض معلوماته.

8- الكفاءة والإعداد الدقيق من الضروريات: بحيث على المُقابل أن يكون ملمّاً بدليل المقابلة وأهداف بحثه وأن يتقيد بالمواعيد ويتأكد من سلامة معدات التسجيل، وأهم المهام التي تتشابه في أي مقابلة وهي أن يستمع جيداً لما يقال ويفهمه، ويقيّم مدى ارتباطه بأسئلة البحث، ويكون في حالة تأهب للتناقضات مع ما قيل في وقت سابق، ويقرر أثناء المقابلة هل يتابع أم يقف على التناقض ويستكشف التفاصيل مع المستجيب، أو من الأفضل أن يعود إليه لاحقًا، فيقرر كيف سيكون السؤال التالي، وعليه أن يلتقط الفروق البسيطة، وتردد المستجيب، ومشاعره والإشارات غير اللفظية، كما عليه أن يكون صبوراً قادراً على التوفيق بين كل تلك المهام المتزامنة.

9- واحدة فقط من المهام يمكن أن تخرج من القائمة عمداً وهي (التحليل)، أو إن صح التعبير نرجئها إلى الوقت المناسب. فخلال المقابلة على المُقابل أن يكرس اهتمامه تماماً لإجراء المقابلة فيركز على الاستماع والاستجابة، لأنه قد يؤدي التفكير بالإجابات وتحليلها إلى الإخلال بالمقابلة، وهذا يعني أنه يجب الاهتمام التام بما يقوله المستجيب.



الشكل رقم (2) متطلبات نجاح المقابلة النوعية

ثالثًا: مراحل المقابلة النوعية

المقابلة النوعية تنطوي على عدد من المراحل، ومهمة المُقابل أن ينقل المستجيب من مستوى الحياة اليومية الاجتماعية إلى مستوى أعمق فيها، فيركز على موضوع معين أو مجموعة مواضيع، وعند النهاية يعود بالمستجيب إلى الحياة اليومية. وهي عملية يجب أن تكتمل تمامًا قبل أن يترك المُقابل المستجيب، و هذه هي المراحل .

المرحلة الأولى (الوصول):

تبدأ عملية المقابلة فعلياً لحظة وصول المُقابل، ففي اللحظات الأولى يتم عقد علاقة بينهما، وهو شرط أساسي لنجاح المقابلة النوعية، وعلى المُقابل أن يعي أنه قد يكون لدى المستجيب شعور بالقلق في البداية، وفي هذا الوقت يجب أن يتجنّب الدخول بالموضوع الأساسي للمقابلة، إلى أن يسيطر الهدوء عليه.

المرحلة الثانية (الدخول بالبحث):

مرحلة بداية العمل، يبدأ المُقابل مباشرةً الدخول لموضوع البحث، وهذا يشمل توضيح غرض البحث، والتأكيد على السرية التامة والحصول على إذن لتسجيل المقابلة، كما يجب التأكد من كون البيئة مريحة ومناسبة.

المرحلة الثالثة (البدء بالمقابلة):

الأسئلة الافتتاحية تعتبر فرصة لجمع المعلومات الهامة، فوجود الأسئلة المحايدة عن الخصائص الديموغرافية مثلاً العمر والحالة الاجتماعية والجنسية والمهنة . . .إلخ تساعد في صياغة الأسئلة، وهي أسئلة خارج قائمة أسئلة المقابلة عادةً.

المرحلة الرابعة (أثناء المقابلة):

وهي مرحلة يتم بها وصف المبادئ العامة في تشكيل الهيئة الرئيسية للمقابلة، وهي توجيه المُقابل للمستجيب من خلال فتح المواضيع التي كان يتوقع أنه سيتم التطرق إليها أو التي تظهر مع تسلسل المقابلة، والمُقابل يستكشف تلك المواضيع من خلال المستجيب، وفي هذه المرحلة تكون المقابلة أعمق وأكثر تحصيلًا للأفكار المكتشفة.

المرحلة الخامسة (إنهاء المقابلة):

خلال الخمس عشرة دقيقة الأخيرة يمكن للمُقابل أن يشير إلى اقتراب نهاية المقابلة للسماح للمستجيب تدريجياً بالعودة إلى مستوى التفاعل الاجتماعي الذي بدأ به.

المرحلة السادسة (بعد المقابلة):

ما الذي يجب أن يحدث بعد إيقاف شريط التسجيل؟! على المُقابل أن يشكر المستجيب بحرارة، ويبدأ بمساعدة المستجيب للخروج من جو المقابلة بقول شيءٍ ما بإيجاز، حول كيف تساعد مساهمته بالبحث، أو طمأنته حول سرية المعلومات، وهذا الوقت يخبر به المستجيب إنه على أتم الاستعداد للإجابة عن أي تساؤلات لديه، أو التحدث عن المجموعات التي قدمت الخدمات للمقابلة أو أي موضوع مشابه لتلك ومناسب.

وأخيراً يجب إشعار المستجيب بالاستعداد التام للبقاء إذا كان يريد ذلك إما لمساعدته أو للحديث معه.

قبل المقابلة	● الوصول ● الدخول بالبحث
أثناء المقابلة	● البدء بالمقابلة ● أثناء المقابلة ● إنهاء المقابلة
بعد المقابلة	● بعد المقابلة

الشكل رقم (3) يلخص مراحل المقابلة إلى ثلاث مراحل رئيسية تتفرع منها المراحل الستة

رابعًا: عقد المقابلة

يحتاج المُقابل إلى أن يثق بأن المستجيب قد وافق على إجراء المقابلة معه بحرية تامة وبكامل إرادته ورغبـةً منه في ذلك دون تدخُّل من أحد. وعلى المُقابل التـزامات مقـابل تلك الموافقـة، من أهمـهـا أن المقـابلة تـتم في الوقت المحدد مسبقًا وفي نفس المكان المتفق عليه، وأن المعلومات ستتم بسرية تامة، لن تُعلن أو يخبر بها أحد إلا بإذن من المستجيب وموافقته، ويجب أن يعرف المُقابل أن للمستجيب الحرية الكاملة بالتغيير متى ما يشاء، لذا فإنه على المقابل أن يعلن أهداف البحث ويعيد التأكيد على سرية البيانات إذا بدأت المقابلة، وقد يحتاج الطرفان للتغيير وهذا وارد، فمن الممكن أن يتفاوضا في إطالة وقت المقابلة فيتفقون على ذلك.

إن عقد المقابلة يضم ثلاث نقاط مهمة وهي :

1- طرح الأسئلة لتحقيق العمق والاتساع.

2- التحقيق المتعمق والمتكرر.

3- صياغة السؤال.

بالإضافة إلى تقنيات أخرى تتحقق بها التغطية العميقة، وفي كل من النقاط الثلاثة يتشعب المؤلف كما يأتي .

1- طرح الأسئلة لتحقيق العمق والاتساع:

هناك نوعان من الأسئلة يمكن التمييز بينهما وهي أسئلة (رسم خرائط المحتوى) وأسئلة (استخراج المحتوى). أسئلة (رسم خرائط المحتوى) صممت لفتح البحث في الأراضي وتحديد الأبعاد أو القضايا ذات الصلة بالمستجيب. أما أسئلة (استخراج المحتوى) صممت لاستكشاف التفاصيل التي تقع على كل بعد بمعنى أن تساعد الوصول للمستجيب، وتوليد فهم متعمق لوجهة نظره. بمعنى أن المقابلة النوعية هي مزيج بين النوعين، فأسئلة (رسم خرائط المحتوى) تطرح لإثارة القضايا وأسئلة (استخراج المحتوى) تطرح لاستكشاف التفاصيل.

1.1 أسئلة رسم خرائط المحتوى (Content mapping questions)

وهناك عدة صور للأسئلة تندرج تحت هذا النوع وهي:

1.1.1 أسئلة رسم الخرائط الأرضية (GROUND MAPPING QUESTIONS)

وهي الأسئلة التي تكون لفتح المواضيع وعلى نطاق واسع، وتستهدف تشجيع العفوية ومحاولة إثارة القضايا ذات الصلة بالمستجيب أكثر من غيرها، وهذا يعطي قائمة غنية بالأبعاد التي تحتاج للمتابعة.

2.1.1 أسئلة تعيين البعد (DIMENSION MSPPING QUESTIONS)

تستخدم هذه الأسئلة لتضييق تركيز المستجيب في مواضيع أو مفاهيم محددة، وذلك من خلال إشارات ودلالات وأسس في المقابلة المباشرة، وكلها من الممكن أن تستعمل على سبيل المثال كهيكل أساسي للمستجيب في الإجراء أو التجربة، وربما بشكل عام ترتب ترتيبًا زمنيًا منطقياً، حيث أنها تكون بسيطة مثل (ماذا حدث بعد؟) أو إنها تستخدم للتركيز على كل من الأبعاد أو المواضيع التي أُثيرت خلال مقابلته ردًا على أسئلة (رسم الخرائط الأرضية الأولية)، وتشجيع المستجيبين على الحديث عن كل واحد بدوره، والكشف عن العناصر التي تشكّل كل مفهوم. كأن أسأل عن مفهومه لمصطلح الاكتفاء الذاتي الذي أورده في إجابةٍ له.

3.1.1 أسئلة توسيع المنظور (Perspective Widening Questions)

لفهم منظور المستجيب تمامًا، فإنه يحتاج الفرصة لإعطاء أفكار أكثر من أفكارهم الأولى، فتشجيعهم للنظر في القضايا من وجهات نظر مختلفة هذا يجعلهم يكتشفون طبقات أكثر للمعنى ويثريهم، وهذا النوع الثالث هو الذي يوسع فيه المُقابل المستجيب في المنظور، ويحفّز مزيدًا من التفكير ويضمن شمولية التغطية.

وقد تكون الأسئلة تدعو المستجيبين للنظر في الأبعاد التي اتخذوها، أو المواضيع التي يود المُقابل الاستماع إليها، وبدلاً من تلك التي تم إنشاؤها بواسطة مقابلته. وهذه في بعض الأحيان توصف بأنها (تعليمات) أو عناصر يوجه بها المُقابل الانتباه لمقابلته بدلاً من تلك التي أثارتها مقابلته من خلال أسئلة أكثر انفتاحاً، هذه الأسئلة بحاجة إلى أن تثار بحدود، إلا أن الأبعاد التي ليس لها صلة بالمستجيب لا تثمر، والتركيز فيها لا مبرر له.

2.1 أسئلة استخراج المحتوى (Content mining questions)

وهي الأدوات المستخدمة لاستكشاف ما تم إثارته من خلال المستجيب وذلك بأنواع مختلفة من أسئلة (رسم خرائط المحتوى) والحصول على وصف كامل للظواهر. وفهم ما يدعم سلوك المستجيب وموقفه على الرغم من أن بعض التحقيقات تدعى (رسم خرائط المحتوى) في حين أنها تستخدم في أسئلة (استخراج المحتوى) على نطاق أوسع بكثير وتوجد أربعة أنواع هي:

1.2.1 تحقيقات توسعية (Amplificatory Probes)

نادرًا ما يقدم المستجيبون مستوى العمق من التعبير بالمستوى الذي تتطلبه المقابلة النوعية، وهذا النوع من التحقيقات يستخدم لتشجيعهم على زيادة التفصيل، وهي مهمة للحصول على وصف كامل وفهم متعمّق للمظاهر أو للتجارب، وهذه بعض الأمثلة:

- قلت إن لديك مجموعة متنوعة من المرضى. هل يمكن أن تخبرني قليلًا حول أنواع المرضى كما تراهم؟
- يمكنك أن تعطيني مثالًا للحالة الصعبة بالطريقة التي وصفتها؟

- عندما تقول على الجانب الخاص بك. ماذا قدم لك هذا الانطباع؟

2.2.1 تحقيقات استكشافية (EXPLORATORY PROBES)

الدور الرئيسي للبحث النوعي هو استكشاف آراء ومشاعر تكمن وراء وصف السلوك والأحداث، والتي تساعد على إظهار أن الخبرات للمستجيبين:

- كيف تستجيب عندما. . .؟
- بماذا تشعر عندما. . .؟
- لماذا تعتقد أنه من المهم أن. . .؟

هي تحقيقات تستكشف الآثار والعواقب كما تساعد على إلقاء الضوء على الخبرات والتجارب والسلوكيات، وخلق فهم أعمق لها:

- وما أثر ذلك عليك؟
- هل ذلك يساعدك في أي شكل من الأشكال؟
- كيف غيرت نهجك عندما اكتشفت . . .؟

3.2.1 تحقيقات تفسيرية (EXPLANATORY PROBES)

من أهم سمات المقابلة النوعية هو التدقيق في الأسباب، بحيث تسأل: لماذا؟ وتلتمس التفسيرات مراراً وتكراراً لوجهات النظر والمشاعر والسلوك، والأحداث والقرارات، وكثيراً ما توجد ممانعات من القيام بذلك خاصةً بين المُقابلين الجدد، نظراً لتعارض ذلك مع الأعراف الاجتماعية، ومع ذلك فإنه من الأساسيات المهمة للمُقابل أن يفهم الأسباب الكامنة وراء وجهات نظر المستجيبين، وهناك عدة طرق لتلطيف السؤال:

- ما الذي جعلها ترفع تقديركم؟
- ما الذي جعلك تقول إن . . .؟
- ما الحالة التي كنت بها فجعلتك تقرر أن . . .؟

4.2.1 تحقيقات توضيحية (CLARIFICATORY PROBES)

استكشاف القضايا بعمق يتطلب درجة عالية من الثقة والوضوح واستخدام هذه التحقيقات بطرق مختلفة:

- توضيح المصطلحات واستكشاف اللغة: أنه من السهل جداً أن نفترض أن الباحث يفهم معنى المصطلحات المستخدمة من قبل المستجيب. ولكن استكشاف اللغة المستخدمة غالبًا ما يظهر أن الافتراضات تختلف عن الواقع لدى المستجيب، وسيتم إضافة العمق الحقيقي والغني إذا فهم المُقابل من منظور المستجيب، وإليك الأمثلة التالية:
  - كيف كان مخيفًا؟
  - هل يمكنك أن توضح قصدك من كونها حالة تقليدية ل...؟
- توضيح تفاصيل، وتسلسل، إلخ . وسوف يكون هناك نقاط في المقابلة لأماكن أو تفاصيل أو مواعيد أو تسلسل تكون بحاجة للتوضيح. سواء أكان المستجيب يتكلم عن زميل مثلاً أو غيره.
- تحليل من خلال اختبار بموقف، يتم الإعراب عنه بطرح أسئلة توضيحية فيها تحدٍّ لطيف بحيث يشجّع المستجيب على مزيد من التفاصيل مثلاً: قلت إنّك استقلت من عملك لأجله، ولكن هل فكّرت بذلك من قبل ؟
- تحدي التناسق، من المهم أن يكون المُقابل متنبّهاً للصراعات أو لتضارب حساب المستجيب، وقد يحدث ذلك لأن القضية منطوية على القواعد الاجتماعية، والمستجيب يكسب الثقة تدريجياً ثم يبدأ بالتعبير عن رأيه الحقيقي، فتسأله: قلت من قبل أنك مسرور لذهاب المشروع، ولكنّك تأسف الآن على ذهابه، ماهي مشاعرك تحديداً؟

أسئلة رسم خرائط المحتوى	أسئلة استخراج المحتوى
أسئلة رسم الخرائط الأرضية	تحقيقات توسعية
أسئلة تعيين البعد	تحقيقات استكشافية
	تحقيقات تفسيرية
أسئلة توسيع المنظور	تحقيقات توضيحية

2- التحقيق المتعمّق والمتكرر:

التحقيق لا يمكن أن يكون منفصلًا، أي لا يمكن أن تعزل السؤال عما يليه، إنما الاستجابة تحرك لسؤال آخر، وهلم جرا، وبذلك ستكشف منجمًا من المعلومات حول النقطة التي لازالت غير واضحة، ويستمر المُقابل بالتحقيق إلى أن يصل إلى التشبّع، والفهم التام لوجهة نظر المستجيب.

هذا النوع من التكرار ينطوي على أن يسأل عن مستوى توضيح وتفاصيل قد يشعر المستجيب أنها غير طبيعية، حيث أنها تذهب إلى ما هو أبعد من المعتاد في المحادثة اليومية، فيقوم المُقابل بتنحية معلوماته ومعرفته، ويطلب من المستجيب كافة التفسيرات، وبذلك يتحقق العمق، وهو الهدف من البحوث النوعية.

فالأسئلة التي تظن أنها واضحة أو عادية أو حتى سخيفة يمكنها أن تكشف عن طبقة من التعقيد أو التفاصيل التي لولا المُقابل وتحقيقه لما ظهرت، وللوصول لهذا يمكنك أن تستهل أسئلتك كما في الصيغة التالية:-

- تبدو المسألة واضحة، لكن لماذا.........؟
- أريد فقط التأكد من حقيقة ما فهمته، ما هو بالضبط........؟

التدقيق الجيد يشابه إلى حد ما عمل المخبر، فالمُقابل يقوم بالتنبيه إلى المفاتيح التي لم تذكر في الجواب صراحةً، أو أنه قد يرد المستجيب بأجوبة لا تمثل الحقيقة الكاملة، كما استدل المُقابل بالتحقيق التالي أن ضيق الوقت لم يكن وحده الحائل دون ممارسة الرياضة، إنما هناك عوامل أخرى.

- المستجيب: حقاً لم يكن لدي أي وقت للقيام بأي نوع من النشاط باستثناء المشي إلى الحافلة في طريقي للعمل، إلا أني أحب ممارسة الرياضة، وبالفعل أريد ممارستها لو كان بإمكاني، ولكني لا أنتهي من العمل إلا بعد الساعة السادسة، وبعد ذلك أساعد زوجتي وأطفالي الثلاثة، كما أني مدير مدرسة وهذا يأخذ الكثير من وقتي.
- الباحث: وما هي الأشياء التي تمارسها في عطلة نهاية الأسبوع؟

- المستجيب: التسوق كما أقوم بجز العشب والاعتناء بالحديقة عمومًا، وأرعى أطفالي وأذهب بهم لزيارة أصدقائهم أو للسباحة.
- الباحث: هل يمكنك الذهاب للسباحة معهم.
- المستجيب: نعم، أستطيع لكني لا أميل عادة.
- الباحث: لماذا؟
- المستجيب: أتكاسل عن ذلك.

ومع استمرار التحقيقات استشف الباحث أن ثمة أسباب أخرى جعلته لا يميل لممارسة الرياضة، وهو تراجع استعداده الجسدي لذلك.

3- صياغة السؤال:

1.3 استخدام الأسئلة الواسعة والضيقة:

المقابلات النوعية الجيدة تنطوي على أسئلة مفتوحة وتناقض الأسئلة ثنائية التفرغ (نعم/ لا) التي تهدف للتأكيد بدلًا من الوصف. إن المُقابل النوعي الجيد يطرح الأسئلة التي تشجّع على إعطاء إجابات ضخمة، ممتدّة، عميقة رغمًا من أسئلته القصيرة المفتوحة، التي تبدو دائمًا بأنها سهلة إلا أنها مخادعة، فيسأل أولاً سؤالاً مغلقاً ثم يعقبه بسؤال مفتوح على سبيل المثال:
- هل أخذت موعد لزيارة الطبيب؟
- ماذا حدث بعد؟

السؤال الثاني سيجعل المستجيب يذكر كل الإجراءات التي رآها، ومناقشاته مع الآخرين، ومشاعره.

ومع ذلك، نشير إلى أن استخدام الأسئلة المفتوحة من متطلبات المقابلة النوعية إذا كنت تريد أن تعين المحتوى وتستخرجه، لكن الأسئلة تختلف هنا من حيث الاتساع والضيق، فالأسئلة الواسعة جداً تكون عند تعيين المحتوى، أو استكشاف رأي، ثم تتبعها أسئلة تدقيق، وقد يحتاج أحيانًا لأسئلة ضيقة كما في المثال التالي:

دراسة تبحث في الآثار المترتبة للرعاية الاجتماعية، فسيكون من الضروري معرفة برنامج العمل، وما إذا كان الشخص يبحث عن عمل قبل هذا، هل سينوون العمل في هذا المجال لو كانوا يعرفون حقيقته من قبل أن يلتحقوا به، فضلًا عن فهم المسائل الأوسع نطاقًا مثل مشاعرهم حول العمل، وتصوراتهم المتعلقة بالحواجز والصعوبات.

الأسئلة المغلقة تلعب دوراً في مراقبة عملية إجراء المقابلات، فتفيد إذا شعر المُقابل أن المستجيب قد ضل في إجاباته عن مساره، وتفيد أيضًا في نقل المستجيب إلى المجال المراد وذلك بطرح أسئلة أضيق حتى يدلي المستجيب بالتفاصيل المرادة.

2.3 تجنب الأسئلة الموجهة:

تصمم أسئلة المقابلة النوعية بحيث تسفر عن إجابات كاملة، وأنها لا تؤثر على الإجابة وتحيزها، إلا أنه من السهل طرح سؤال يشير إلى إجابة ممكنة للمستجيب مثل:

(هل كنت غاضبًا عندما قال لك: . . . . ؟)

والأسوأ من ذلك أن تسأل: (يجب أن تكون قد غضبت عندما قال لك . . . . أليس كذلك؟)

والصيغة الأفضل للسؤال بشكل يسمح للمستجيبين لتزويدنا بالإجابات التي فعلًا يشعرون بها، تكون كالتالي:

- ما شعورك عندما قال لك . . . . ؟

والمستجيب هنا حرّ في الرد، فيقول: تحطمت، أو لم أبالي به، ضربته ورميته إلى الخارج.

وإذا دعت الحاجة لتوجيه السؤال، على الباحث أن يبين مدى محايدته، فيضع في آخر السؤال (أم لا؟).

3.3 طرح أسئلة واضحة:

الأسئلة التي تكون أكثر فعالية هي التي تكون قصيرة وواضحة، تاركةً المستجيب في حالة تيقن من فهم السؤال دون أدنى عثرات مثل :

- الاستفتاح بسؤال أقل تدخّلاً خصوصًا في الأمور الحساسة، وعند الحاجة لذلك يجب ربط المستجيب بشيء أجاب عنه مستجيبون آخرون غيره في وقت سابق، أو توضيح سبب اهتمام المُقابلين بهذا الموضوع، وإن لم يتقن المقابل إحدى الطريقتين عندها يبدأ بالسؤال مباشرةً.
- ينبغي تجنّب الأسئلة المزدوجة، من السهل أن يسأل المُقابل سؤالين في آن واحد مثل: (كيف كنت في السابق عندما وقع ذلك، وهل أثر عليك بشيءٍ؟) وهذا مثال بسيط على الأسئلة المزدوجة، فالأسئلة المزدوجة مربكة جدًا للمستجيب، فأي مستجيب سيميل للإجابة على الشق الأسهل الذي من شأنه أن يولّد ثراء أكثر في سؤال على حساب تضييع الشق الآخر من السؤال.
- تجنّب الأسئلة التي تكون مجردة أو نظرية عامة، والأسئلة الأكثر فاعلية هي التي تكون متعلقة بالمستجيب مباشرة، أو التي تعبر بوضوح عن وجهات نظرهم، على الرغم من أن أسئلة المُقابلين ممكن أن تستمد فهمهم للنظريات ذات الصلة، إلا أنه من المهم أن تصاغ الأسئلة صيغة بسيطة تماثل اللغة المستخدمة يوميًا.
- وأخيرًا، من المهم أن يكون المُقابل شديد الوعي لقضية الحساسية للغة والمصطلحات المستخدمة عند الناس، ويتأكد من مدى انعكاس اللغة لدى الناس ومدى استساغتهم لها، ويعرف الحواجز التي تعيق عمليات إجراء المقابلة.

وفضلاً عن طرق صياغة الأسئلة، هناك المزيد من التقنيات الأساسية لتحقيق عمق أكبر، وأهمها:

1- الاستماع والتذكّر:

المبدأ الأساسي لإجراء المقابلات النوعية هو الاستماع، وهذا لا يعني مجرد سماع ما يقوله المستجيب من كلمات إنما هي المحاولة للاستماع إلى ما يعنيه قول المستجيب، حيث أنه يوجد معنى ضمني بحاجة إلى أن يُكتشف.

والمقابلة النوعية ذات طبيعة تفاعلية، حيث أن السؤال التالي يحدده المُقابل بعد سماعه للإجابة، ولا يحدده مسبقًا، وبالاستماع يتمكن من أن يعمل مسح لعقل المستجيب حتى يحدد كيف سيتم سير المقابلة، ويحدد كم ستكون المقابلة مهمّة وتحتاج لاهتمام أكثر، ومن الفوائد العرضية للاستماع هو أنه خلال المقابلة ستظهر النقاط التي تحتاج لمتابعة في مرحلة لاحقة، وذلك بقرار سريع منه أثناء الاستماع فيسأل المستجيب عما يلي:

- هل يمكن أن تعود للوراء قليلًا، لقد قلت في السابق.........
- لقد قلت مسبقًا أنّك تشعر بالحرج حول ذلك ..... لماذا؟

2- تسهيل العلاقة مع المستجيب:

من المهم أن يقيم المُقابل علاقة عمل مع المستجيب، وفيما يلي بعض السبل التي يمكن أن تساعده في ذلك:

1.2 الإعراب عن الاهتمام والعناية:

يتحقق ذلك بالحفاظ على الاتصال بالعين معه، مع ابتسامة وإيماءة تُصَمّم للتعبير عن الاهتمام (لا الموافقة على ما يقال)، وطرح المزيد من الأسئلة التي تشعر المستجيب أنه مهتم بإجاباته، ويريد أن يسمع المزيد أيضاً، وأن ما سمعه كان ذا قيمة.

2.2 الإقرار بأنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة:

من المفيد أن تشير إلى ذلك في بداية المقابلة، إلى أنه من الأهم أن تنقل إلى المستجيب ذلك أثناء المقابلة بطريقة غير مباشرة، يعني ذلك عدم تصحيح الأخطاء أو سوء الفهم، وفي حال كانت لدى المستجيب معلومات خاطئة مثلًا

عن استحقاقاتهم للاستفادة من أحد المرافق الخاصة فمهمة المُقابل هنا أن يعرف كيف تشكل لديهم هذا الانطباع وما نتائجه.

3.2 الوعي بأثر نغمة الصوت ولغة الجسد:

كثيراً ما ينقل الناس حالتهم للطرف الآخر من خلال نبرة الصوت ولغة الجسد، والمُقابل يجب أن يكون متنبهاً باستمرار لتقبّل هذه الإشارات فإذا كانت نبرة صوت المستجيب تثير الشكوك حول ما قاله، هنا ينبغي له أن يستكشف المزيد عما إذا كان لديه آراء وخبرات أخرى، ويمنحهم فرصة أطول للتفكير ولزيادة التوضيح.

4.2 إعطاء المستجيبين وقتًا كافياً للرد:

في المقابلات النوعية يطلب من الناس المزيد من التفكير، وإعطاء وجهات نظر حول المسائل التي قد تكون غير مريحة بالنسبة لهم، لأنها تتطلب منهم الكثير من الوقت للتفكير فيها ومن ثم صياغتها، وهذا الوقت يملأه المُقابل بأسئلة تكميلية، وكما أن لحظات الصمت في المقابلات النوعية عادةً ما تكون مثمرة للغاية إذا ما أجاد استغلالها.

5.2 سرعة المقابلة:

من المهم ضمان أن وقت المقابلة كاف لتغطية كل المواضيع المراد مناقشتها والنقاط المراد اكتشافها، وإن لم يسمحٍ الوقت بذلك يمكن التفاوض على المزيد من الوقت مع المستجيب.

6.2 تبادل معلومات عرضية:

أثناء أخذ العينات واختيار المُقابل لها فإنه قد كوّن معلومات مفصّلة عن تعصّب المستجيب للموضوع، وقد يحصل عليها أثناء إعداده للمقابلة، إلا أنه من المهم عدم الإفراط في الإعداد للمقابلة، وترك المعلومات تظهر أثناء المقابلة، فتكون المقابلة أكثر فعالية إذا استخرجت المعلومات وحصلت عليها من خلال المقابلة نفسها، وليس من قبل ثم أدخلتها في المقابلة.

3- نوعية الأسئلة الغير مرغوب فيها :

تهدف المقابلة النوعية للحصول على تقرير كامل وموضوعي قدر الإمكان من منظور المستجيب عن موضوع البحث، والمُقابل يبذل كل الوسائل المتاحة، وقد تعيق الافتراضات أو التعليقات أو تدخلات أخرى إجراء المقابلة، لكن ردود الفعل هذه ينبغي أن تتحوّل لأسئلة.

1.3 لا تفترض: من السهل افتراض فهم لماذا هذا الشخص يتبع تلك الشروط، لكن غالبًا ما يتبيّن أن الافتراض غير صحيح عندما يعطى المستجيب فرصة لشرح ما يعنيه.

2.3 الامتناع عن التعليق على إجابة: في حين أنه قد يساعد في إنشاء علاقة بين إجابات المستجيب، على سبيل المثال: "وهذا الاهتمام يجعلنا نحكم بأنّك ....؟"، إلا أن هذا التدخل يقطع تدفق المقابلة، ويعارض الاستماع النشط والتدقيق.

3.3 الامتناع عن تلخيص الجواب: تلخيص ما قالوه الناس قد يفيد، لكن من الصعب التقاط معنى كامل لما ذكره المستجيب في موجز قصير، والمحاولة للقيام بذلك يجعل المستجيب يتوقف عن مواصلة التعمّق وإخراج أفضل ما يعرف.

4.3 تجنّب التصريحات: مثل "حقاً" و"حسناً" و"صحيح" و"نعم" و"أنا أرى"، وهذه التصريحات تجعل المستجيب يتوقف عن التدفق، لأن المستجيب يفهمها وكأنها رسالة له بأن المُقابل اكتفى ويريد الانتقال لسؤال آخر.

4- الحياد وتجنُّب الكشف الذاتي:

سبق تأكيد دور المُقابل إلى جانب المستجيب في المقابلة، وإن المقابلة تبادلية ثنائية الاتجاه. لكن المقابلات النوعيّة ينبغي أن تهدف إلى تحقيق التعاطف دون أن تصبح المشاركة مفرطة، بحيث يتعاطف مع سائر وجهات النظر المختلفة، وإن كانت ليست مقبولة لديه.

احتفاظ المُقابل بموضوعيته ومحايدته يعد تحدياً خاصةً إذا كان الموضوع له علاقة به، ولكن النظر في نشأة هذه التحديّات هو جزء أساسي من التحضير للعمل الميداني، في حين قد تكون الموضوعية التامة والحيادية الكاملة حلمًا.

إذا كان المستجيب يعبر عن رأي سواءً كان يوافقه المُقابل أو يعارضه فإن أكثر ما يشغل المستجيب هو رأي المُقابل بدلًا من التعبير عن رأيه الخاص، بل ويميل بشدة لمحاولة اكتشاف الذي لا يوافقه، ومحاولة المُقابلِ لإخفاء آرائه يعتبر صعبًا بلا شك، فسؤال كهذا : "كيف أتيت لهذا الرأي؟" يسمح لك بطلب رأي المستجيب صراحةً دون الكشف عن رأيك؟

والناس عمومًا يلتمسون موافقة آرائهم أو أفعالهم من المُقابلين أنفسهم، بينما المقابلة النوعية الفعالة تتطلّب مستقلاً محايداً.

خامساً: الاستجابة لحالات المقابلة المختلفة

حالات المقابلة هي إلى حد ما كالمغامرة في المجهول لأنه من المستحيل التنبؤ بمسار المقابلة بشكل دقيق، إضافة لذلك تنشأ أوضاع أثناء المقابلة قد تتطلب معالجة خاصة من قبل المقابل. في بعض الأحيان ممكن التنبؤ مسبقاً بما سيحدث، وفي أحيان أخرى تخرج أوضاع غير متوقعة فجأة دون سابق إنذار.

1- المقابلات الحساسة:

المقابلات الحساسة تأتي في شكلين :

النوع الأول: طبيعة الموضوع نفسه، ويعني أن يكون الموضوع نفسه حساساً كقضايا الجنس، والمشاكل المالية، والضياع، وانهيار العلاقات، والأمراض الخطيرة، والتي تتعامل مع القضايا الخاصة جداً والمشحونة بالعواطف، يمكن لمن يجري المقابلة توقع هذا مسبقاً ويكون قد أعد نفسه ذهنياً بطرق مختلفة:

● من المفيد أن يتذكر المقابل بأن المشاركين قد وافقوا على إجراء المقابلة حول الموضوع الحساس، وبالتالي يكون لديه الإذن للتصدي لها بحرص

وبطريقة ملائمة ما لم تسحب تلك الموافقة أو تكون على المحك.

• إعادة تأكيد المُقابل على السرية كذلك وطمأنة المستجيب حول ذلك في بداية المقابلة يساعد على البوح بمعلومات قد تكون حساسة.

• أي قلق أو إحراج من جانب المُقابل سيكون واضحاً للمستجيب مما يجعله متحفظاً حول مناقشة الموضوع وعليه أن لا يتدخل ويخرج خارج دوره كأن يصبح مستشاراً أو ناصحاً.

النوع الثاني: هو الموضوع الذي يكون غير ضار في مجمله إلى حد ما ثم يصبح حساساً لبعض جوانب النقاش فيتسبب في ردود فعل عاطفية قوية لدى المستجيب، (أثار الموضوع حادثة معينة لشخص معين في الماضي) وهذا لا يستطيع المُقابل التنبؤ به مسبقاً.

2- الاستجابة للمشاعر:

• عند حدوث ردود فعل عاطفية قوية مثل الغضب والضيق أو الإحراج غالباً ما يتم التعبير عنه من خلال تعبيرات الوجه ونبرة الصوت أو لغة الجسد في هذه المرحلة يجب على المقابل حفظ هذه الحقيقة بذاكرته وتجنب مقاطعة المستجيب في حال استمر بحديثه.

• إذا أصبح المستجيب حزيناً جداً من المهم أن نعترف بذلك والاستجابة يجب أن تكون بشكل مناسب. من المهم إخبارهم بأنهم قادرون على الامتناع عن الإجابة أو التوقف إن أرادوا، أما الذين يريدون الاستمرار في الحديث عن المواضيع رغم أنها مؤلمة بالنسبة لهم إذا لم يكن هناك وضوح باستمرار الموافقة على مواصلة الحوار فإنه يكون لازماً على المُقابل سؤال المستجيب ما إذا كان مرتاحاً لمواصلة النقاش حول هذا الموضوع.

• في بعض الحالات العاطفية المصحوبة بالدموع لربما يرغب المستجيب بمواصلة الحديث، فلا ينبغي هنا اتخاذ قرار الإيقاف نيابة عنه، لكن يجب أن نتأكد إذا كان يرغب في أخذ استراحة وإيقاف التسجيل، ومع ذلك إذا كان

المستجيب يشعر بالأسى بحيث يكون غير قادر على بيان ما إذا كان راغباً في الاستمرار أم لا، فإنه يتوجب على المُقابل إيقاف التسجيل وإعطاؤه فرصة ليهدأ قبل أن يسأله عن الرغبة بالاستمرار.

- ينبغي إشعار المستجيب بالإحساس بمشاعره وضيقه من خلال لغة جسد، والمُقابل كذلك يجب عليه الحفاظ على التواصل البصري، والتفاعل مع ما يذكر، والتعليق على الحديث باستخدام عبارات مثل (يبدو أنه وقت عصيب يمر بك) بما يفيد بالتعاطف ويشير إلى الرغبة بسماع المزيد، ولا ينسى أن التعليقات الدالة على مشاعره وأحاسيسه الخاصة يجب تجنبها.

- أي ردة فعل من قبل المُقابل حول الموضوع يجب أن لا تظهر خلال المقابلة ويمكن التعامل معها لاحقاً.

في بعض الحالات قد يغضب المستجيب ويصبح عدائياً، هنا يجب عليه أن يبقى هادئًا ولا يغضب مما يجعل الموقف يتحول لشخصي، ومن المهم أن يعرف أن المستجيب لديه مشاعر قوية حول هذا الموضوع لذا عليه أن يسأله أكثر للحديث حول الموضوع.

- (يبدو أنه أمر مهم بالنسبة لك هل يمكنك قول المزيد عنه وكيف أثر بك؟)

قد يكون من المفيد التوضيح لماذا هذه الأسئلة وصلتها بموضوع البحث إذا لم يكن ذلك واضحاً للمستجيب، ومرة أخرى من الضروري إعادة التأكد من الموافقة وأنه يريد مواصلة الحديث ويجب أن يكون المُقابل على استعداد للانتقال لموضوع آخر عند ذلك، وينبغي موافقة المستجيب على للعودة للموضوع و الرجوع له إذا لزم الأمر.

3- الاستجابة للتحفظ أو القلق:

قد يبدو أن بعض الناس تشعر بالقلق إزاء المقابلة أو يكونوا متحفظين في ردودهم، إذا أحس المُقابل بذلك قبل البدء بالمقابلة من المفيد قضاء المزيد من

الوقت في الأحاديث العامة قبل بداية المقابلة ليشعر المستجيب بالراحة، كذلك ممكن إخباره بمعلومات تمهيدية حول طبيعة وغرض الدراسة، وأهمية السرية فيها بالإضافة إلى مدى أهمية نتائج هذه الدراسة، وينبغي التأكيد له على أنه لا توجد إجابة صحيحة وخاطئة بل أن جميع وجهات النظر لها أهمية.

استراتيجيات لمعالجة القلق والتحفظ:

- قضاء مزيد من الوقت في المواضيع الافتتاحية لإعطاء المستجيب الفرصة للشعور بالراحة.
- قضاء مزيد من الوقت في المواضيع السابقة والأكثر أهمية وواقعية والملموسة قبل الانتقال للمواضيع الحساسة والمليئة بالمشاعر والأحاسيس وأسئلتها، كما ينبغي تأجيلها إلى وقت آخر حتى يشعر المستجيب بالراحة.
- استخدام الأسئلة المفتوحة جداً التي تتطلب أكثر من نعم أو لا لتشجيع المستجيب على الحديث.
- الحديث بوضوح وصدق وتأمين كون الأسئلة واضحة ومباشرة.
- إظهار العناية والاهتمام وإعطاء الكثير من التعزيز الإيجابي من خلال الحفاظ على الاتصال بالعين والإيماء بالرأس والابتسامة.

4- استجابات التجول (Rambling Responses)

قد يخرج المستجيب خارج نطاق الأسئلة ويتحدث بمواضيع جانبية عند الإجابة على الأسئلة، هنا تكمن مهمة المُقابل في تحقيق عودة المستجيب للحوار مرة أخرى دون التسبب في توجيه إساءة له ويكون ذلك عن طريق عدة أساليب وهي:

- استغلال أول فرصة متاحة لطرح سؤال يعيده إلى نقطة معينة في الموضوع الذي تتم مناقشته.
- استخدام لغة الجسد لإظهار رغبة المُقابل في مقاطعة حديث المستجيب (وذلك من خلال الانحناء للأمام، أو البدء في طرح السؤال بصوت مرتفع، أو رفع اليد بمقدار بسيط).

- الإقرار بأن ما قاله المستجيب هام للغاية وتم ملاحظة ذلك وبذلك فقد يتم الرجوع إلى النقطة الرئيسية دون إشعار المستجيب بأنه تم تجاهل نقطته التي أثارها.
- إذا استمر المستجيب في العودة إلى نفس النقطة مرة أخرى، وحتى يتم تحقيق تقدم في سير هذه المقابلة يمكن إيقاف التواصل المباشر بالعين والنظر في الدليل الإرشادي للمقابلة أو استخدم تكتيك آخر يشير إلى عدم الاهتمام بما يقال وذلك وإن كان مصراً على العودة إلى نفس النقطة من الضروري أن يغير المقابل من حماسه وقبوله للموضوع.
- طرح أسئلة مباشرة ومنظمة تعطي مجالاً أقل للإجابات المطولة، على الأقل حتى يشعر المستجيب أنه أكثر رغبة في أن يستمر في التحدث عن الموضوع محل النقاش والمقابلة.
- إذا حاد المستجيب عن الموضوع الأساسي وتحدث عن تجارب أشخاص آخرين، ومن أجل إعادته للتحدث عن نفسه، يمكن أن يقول المقابل له – وماذا عنك–
- موضوعات قليلة أخرى يلزم مناقشتها، حيث أن الإجابات المطولة قد تؤدي إلى التعب أو فقد التأكيد من جانب المستجيب، لذا يجب على المُقابل التأكد على أنه ليس هناك حاجة إلا إلى مقدار قليل من الوقت لاستكمال المقابلة، أو أن هناك موضوع متبقي يلزم مناقشته ومن ثم فإن ذلك يثير حماس المستجيب مرة أخرى.
- إن كل مقابلة لها سماتها الخاصة والفريدة، وكل مقابلة تُعدُّ بمثابة خطوة إلى المجهول، والمهم في هذا هو أن تكون يقظاً لأي تغير في ديناميكية الحوار وسلوك المستجيب، ومن أجل التأمل في سبب هذا التغير، وكذلك من أجل تشكيل الإجابة على نحو منضبط، تعامل مع احتياجات المستجيب بشكل مهذب ولائق، مع تجنب المواجهة.
- إن المُقابل يلزمه إظهار احترامه للمستجيب، ولكن في نفس الوقت احترام حقه في إجراء المقابلة طالما وافق المستجيب عليها.

اعتبارات عملية:

- **تحديد المواعيد:**

تختلف المدة الزمنية للمقابلات باختلاف الدراسات والمستجيبين، لذا يلزم ألا يتم تقيدها من قبل المُقابل، حيث يلزم أن تحترم رغبة الشخص المستجيب في المدة الزمنية التي سيقضيها في المقابلة، وبشكل عام يلزم أن تكون مدة المقابلة ساعة، ولكن سيكون من الصعب على كلٍّ من المُقابل والمستجيب التركيز إذا استمرت المقابلة أكثر من ساعتين، وكذلك من المهم في تحديد المواعيد أن يراعي المُقابل في درجة التركيز الذهني اللازمة لإجراء المقابلات النوعية، كذلك من المهم وضع فترات زمنية فاصلة بين المقابلات من أجل استيعاب ما تم سماعه، ومن أجل الإعداد للمقابلات التالية وإعطاء الفرصة للانتقال لموعد المقابلة التالي وأخذ قسط من الراحة والذي بدوره سيجعل المُقابل يشعر بالهدوء وإعطاء الفرصة للتنبيه لوصوله للمقابلة التالية، ويجب أن يسجل في جدول مقابلاته إذا كان من المسموح بدء المقابلة متأخراً، أو إعطاء فرصة في حالة طرح أسئلة من المستجيبين أنفسهم أو إذا كانت لديهم حاجة في إعادة التأكيد أو حصولهم على فرصة للتحدث عن أمور خارج موضوع المقابلة، وبشكل عملي، من الصعب للغاية إجراء أكثر من ثلاث مقابلات في يوم واحد، حتى وإن لم يكن هناك مسافة انتقال كبيرة بين كل موعد مقابلة وأخرى.

ومن غير الشائع أن يجد متخصصو إجراء المقابلات وقتاً أكثر من المتفق عليه متاحاً لهم، ومن ثم سيحتاج المُقابل إلى أن يقرر إذا كان سيحاول إعادة الترتيب لموعد آخر.

- **مكان إجراء المقابلة:**

إن اختيار مكان إجراء المقابلات المعمقة يترك لاختيار المستجيب، وغالباً تكون في منزله، أو (إذا كانت تتم المقابلة بشكل مهني) فإنها تتم في محل عمله، ولكن قد يفضل بعض المستجيبين في إجراء المقابلة بعيداً عن أماكنهم

الخاصة ومن ثم يكون على المقابل إيجاد مكان آخر، كذلك يلزم أن تشجع البيئة التي تتم فيها المقابلة على التركيز، والخصوصية والهدوء والراحة، ومن ثم يلزم على المُقابل وضع إستراتيجيات من أجل السؤال عما إذا كان المكان الذي سيتم إجراء المقابلة فيه دون وجود أي مصدر إزعاج من أي فرد آخر موجود بالمنزل وكذلك طلب إغلاق جهاز المذياع أو التلفاز وكذلك ترتيب الكراسي بشكل يسمح لكليهما أن يكونا في وضع متقابل ومريح مع وجود معدات تسجيل توضع في مكان جيد، وفي المقابلات المهنية يكون من المفيد توجيه الاتصالات التليفونية إلى رقم آخر أو تشغيل خاصية البريد الصوتي من أجل تجنب حدوث ما يعيق إتمام المقابلة.

- **التسجيل**:

يفضل توفير جهاز تسجيل صوتي أثناء المقابلة وذلك من أجل تقليل الوقت على المقابل في تدوين الملاحظات أثناء المقابلة، وبالتالي يستطيع المقابل أن يكرس انتباهه بالكامل للاستماع والتمعن بعمق، وهذا يوفر كذلك تسجيلاً صحيحاً ونصياً للمقابلة، وكذلك معرفة اللغة المستخدمة من قبل المستجيب، كذلك يعتبر جهاز التسجيل الصوتي أسلوباً محايداً وأقل فضولاً عن تسجيل المقابلة بأسلوب آخر، كما أن تسجيل الملاحظات كتابياً قد يعطي إشارات غير مقصودة للمستجيب بأنه ملزم بالإبطاء أو التوقف عن الحديث أثناء كتابة المُقابل لملاحظاته، وإن ما قاله كاف حتى وإن لم يكتف المُقابل بذلك، ومن النادر على المستجيب أن يرفض تسجِيل المقابلة صوتياً طالَما قدم المُقابل تفسيراً واضحاً ومنطقياً عن قيمة ذلك، مع إعادة التأكيد على السرية وتوضيح كيف يتم تدوين ما يتم تسجيله بعد ذلك.

وما أن يكون المستجيب متقبلاً لتشغيل جهاز التسجيل الصوتي، يجب التأكد من تمام عمله وكذلك بعد البدء بالمقابلة مباشرة، وكذلك يلزم أن يتوفر شرائط وبطاريات إضافية.

- **حضور أشخاص آخرين للمقابلة:**

في بعض الأوقات يكون من المفضل حضور عضوين من المُقابلين للمقابلة، وخصوصاً في بداية العمل الميداني عندما تتاح لهم إستراتيجيات إجراء المقابلات وأدلة تنفيذ موضوع البحث لمراجعتها، أو لأغراض التدريب. ويلزم توضيح أسباب حضور أكثر من شخص للمقابلة وكذلك الحصول على موافقة المستجيب عند تحديد موعد المقابلة، ويتم توضيح سبب حضور شخص آخر مرة أخرى في بداية المقابلة كما يتم التأكيد مرة أخرى على مسألة السرية، حيث تعتبر عاملاً أساسياً فعالاً في إجراء المقابلات التي تتم من خلال شخص واحد أو في نهاية المقابلة، علماً بأنه يكون من الصعب التعمق في الأسئلة عندما تتم مشاركة أدوار طرح أسئلة المقابلة، أو في حالة التعامل مع مقابلين اثنين في وقت واحد حيث قد يربك ذلك المستجيب، ويلزم معرفة أن مشاركة شخص إضافي قد يمثل تدخلاً في علاقة المقابلة.

وبشكل عام تعتبر المقابلة أمراً غير مألوف للكثير من الأشخاص حيث يكون المستجيب أمام شخص كل دوره الاستماع له، وتشجيعه على التحدث بصراحة وحرية، والتأكيد على قيمة ما يقوله.

ولا يطلب من المستجيب في نهاية المقابلة إعطاء انطباعه أو تقييمه للمقابلة إلا إذا كان ذلك مطلوباً في سياق البحث (على سبيل المثال، أن يكون هذا جزءاً من دراسة تبحث إلى أي مدى تعتبر هذه القضية التي يتم مناقشتها حساسة وسبل الإقناع المستخدمة للتحدث عنها).

وأخيراً ستعتبر المقابلة التي تم إجراؤها على نحو جيد أمراً قيماً للغاية للمُقابلين، حيث سيشعرون بميزة الوصل إلى العالم الاجتماعي للمستجيب، وإلى المعاني والتجارب الخاصة به، وأفضل ما في الأمر هو عندما ينتقل المُقابل لمرحلة التحليل، ولكن المقابلة السيئة تكون صعبة التحليل ومليئة بالعوائق، حتى أن أفضل مُقابل لا يمكنه استعادة المعلومات التي وردت فيها.

أهم النقاط لكل ما ذُكر في الأعلى:

هناك عـدد من الآراء النظرية المختلفة بشـأن المقـابلات المعـمقـة، والأنواع المختلفة من المقابلات، ولكن تعتبر خصائصـها ثابتة بشكل كبير في معظم النماذج البحثية من حيث كونها مرنة وذات طبيعة تفاعلية ولديها قدرة على تحقيق التعمق واستخدامها في جمع بيانات عامة والقدرة على صياغتها في شكل طبيعي.

- إن المقابـلات المعمقـة تتطلب التنوع وامتلاك المُقـابلين مجموعـة من قدرات الإصـرار، وأهم مـهـارة يلـزم أن تتـوفـر لديهم هي امـتـلاك القـدرة على الاستـماع والإنصات، مـع مراعـاة أن دورهم كمسـهلين تعد صـفـة إيجابيـة أكثر من كونها صفة سلبية.
- إن تحقيق التوسع والتعمق يتضـمن طرح أسئلة تجمع بين أسئلة معدة بشكل جـيـد وأسـئلة اسـتكشـافيـة، وكل من هذين النـوعين، وخـصـوصـاً النوع الأخير، يتطلـب أسئلة معـدة بدقة متناهيـة وهذه الأسـئلة تكون في أشكال مـخـتلفـة، ولكن أبرز أشكال هذه الأسـئلة هي الأسـئلة غيـر التـوجيـهـيـة والواضـحـة، حيث أن الأسئلة المكونة من جزأين تعـدّ قليلة القيـمـة، لذا فالسؤال المكون من شق واحد يحقق مقابلة معمقة بشكل أفضل.
- يلزم أن تتحول كـافة الافتراضات والتعليقات الخارجية ومـحاولة التلخيص إلى أسئلة، كـذلك يلـزم الانتبـاه إلى اسـتـخـدام المواقف التـقـمـصـيـة وليس المحايدة، كمـا أن مـشـاركة المعلومات الشـخـصـيـة أثناء المقـابلة يعـتبر عـائقـاً لعملية المقابلة المعمقة.
- إن أي موضـوع يمكن أن يتسبب في إثارة قـضايا حسـاسة أو مشاعـر قوية، لذا هناك مـجـموعة مـن الإسـتراتيـجيـات للتعامـل مع هذه المواقف، ولكن الإقرار بردود فعل المستجيب هو الأمر الأهم في التعامل مع هذه الحالات.

قائمة المراجع

Legard, R. Keegan, J. & Ward, K.(2003). In-depth interviews. In Richie, J. & lewis, J. Qualitative interview research (pp. 138-169). SAGE publication. London.



الفصل الثالث
أنواع المقابلات في البحوث النوعية

أسماء خالد الرميضي

وضحــــة الديحــــاني

فاطمة حمد العازمي

الفصل الثالث

أنواع المقابلات في البحوث النوعية

مقدمة

في هذا الفصل سيتم تناول أنواع المقابلة كأداة لجمع البيانات في البحوث النوعية، وسيتم التعرف على تعدد مسميات هذه الأنواع في الأدبيات العربية والأجنبية وأسباب تعدد تلك المسميات، ثم سيتم ذكر أنواعها التي تم اعتمادها وهي نوعان وفقًا لدرجة تنظيم الأسئلة، وبعد ذلك سيتم استعراض بعض الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تمت الاستفادة منها في عمل المقابلات النوعية مع ذكر بعض الدراسات التربوية التي استخدمتها.

تجدر الإشارة إلى أن هذا الفصل له عدد من الحدود التي يجب ذكرها في البداية، فهذا الفصل يختص بأنواع المقابلة الفردية في البحوث النوعية فقط وليس غيرها كالمقابلات الجماعية. وبالتالي فهو يبحث في أنواع المقابلة المعمقة وتم استبعاد كل الأنواع التي لا تندرج تحت هذا التصنيف.

وقد يشكل على البعض مفهوم المقابلة المنظمة –وهي ما تسمى بالاستبيان المنطوق– وذلك لإدراجه تحت أنواع المقابلة المعمقة من قبل بعض الباحثين والذي سيتم ذكره لاحقاً، ولكن لنا أن نبين أن هذا المفهوم لا يمكن أن يكون إلا في البحوث الكمية، فالمقابلة في البحوث الكمية هي منظمة بلا شك –من ناحية الأسئلة– وهي مختلفة تماماً عن المقابلة في البحوث النوعية كما يقول Hancock (2001) كلما كانت المقابلة منظمة بشكل صارم فإن ذلك يعيق

الخوض في الظاهرة بشكل عميق ومفصل. ولذلك فهذا الفصل سيركز على بيان أنواع المقابلة الفردية المعمقة التي يمكن تعريفها بأنها المقابلات المستخدمة في البحوث النوعية والتي ينتج عنها بيانات مفصلة وعميقة عن وجهة نظر شخص معين حول موضوع البحث.

أولاً: أنواع المقابلات في البحوث النوعية

إنه وبعد البحث في عدد ليس بالقليل من الأدبيات الأجنبية ومعظم المصادر العربية المتاحة تقريباً، تبين للوهلة الأولى وجود عدد كبير من الأنواع للمقابلة النوعية بشكل عام، أما في الأدبيات العربية فلم يتوفر للباحثات مرجع مختص بالمقابلة في البحوث النوعية، فكل الأدبيات المتوفرة هي كتب تختص بمناهج البحث العلمي بشكليه الكمي والنوعي ونتيجة لذلك تم تصنيف المقابلة كأداة لجمع البيانات إلى مقننة وغير مقننة العناني(1990) أو مقيدة وحرة دويدري (2000) أو مقفلة ومفتوحة ومقفلة مفتوحة الشريف (1983) أو مركبة وغير مركبة الضامن(2007) أو مبرمجة وحرة الصريفي (2002) وكلها كلمات مرادفة للمقابلة المنظمة والمقابلة شبه المنظمة وغير المنظمة.

وبعضهم استخدم مصطلح أنواع المقابلة ولكنه وضع أنواع المقابلة بمفهومها الواسع الذي يتضمن مقابلات التوظيف والمقابلات العلاجية والتشخيصية قنديلجي(2006) ولقد صنف عبد المؤمن (2008) أنواع المقابلة في البحوث تبعاً لطريقة إجرائها إلى شخصية التي تكون وجهاً لوجه وتلفونية وحاسوبية والمقابلات عن طريق الأقمار الصناعية والتي تكون عن طريق أجهزة الإرسال والاستقبال.

أما في الأدبيات الأجنبية فقد صنف كل من Patton (2002) و Warren (2002) أنواع المقابلة في البحوث النوعية إلى مقابلات غير رسمية ومقابلات مركزة ومقابلات منظمة. أما DiCicco-Bloom & Crabtree (2006) فقد حددوا ثلاثة أنواع للمقابلات في البحوث النوعية وهي مقابلات شبه منظمة،

والمقابلات غير المنظمة، والمقابلات الفردية المتعمقة. كما صنف Qu & Dumay (2011) ثلاث أنواع للمقابلات في البحوث النوعية وهي : المقابلات المنظمة، والمقابلات شبه المنظمة، المقابلات غير المنظمة. واتفق معهما King (1994) في أن المقابلات المنظمة هي من أنواع المقابلات في البحوث النوعية.

وفي المقابل فقد اكتفت (2005) Mack et al بأن المقابلة في البحوث النوعية هي نوع واحد فقط أسمته المقابلات المعمقة واتفق معها Seidman.(2006)

في حين أن (2014) Muylaert et al رأوا بأن المقابلة في البحوث النوعية هي نوع واحد وهي المقابلة السردية وأنها تحتوي بداخلها بالضرورة على ما يسمى بـ(المقابلة شبه المنظمة).

ويمكن تلخيص تصنيفات أنواع المقابلات كما جاءت في الأدبيات العربية والأجنبية من الأقدم إلى الأحدث في الجدول التالي:

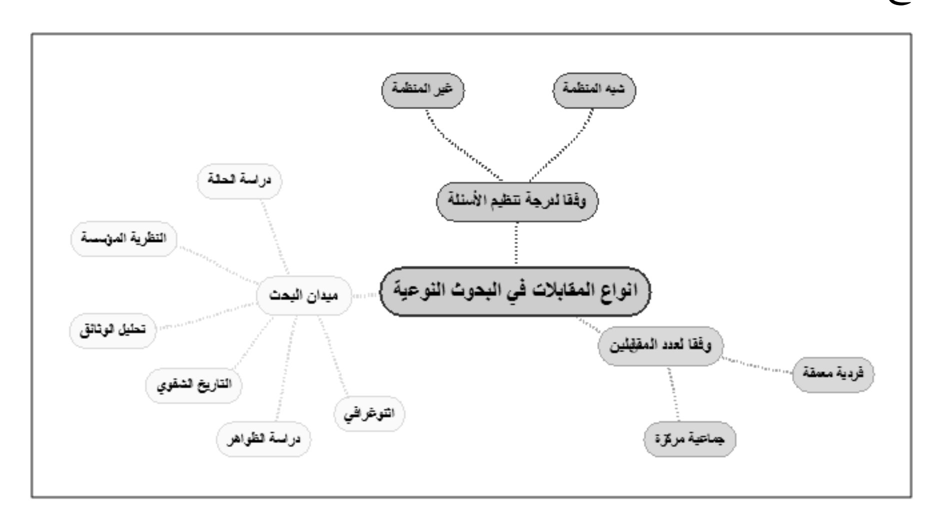
1- الشريف (1983)	مقابلات مقفلة ومقابلات مفتوحة ومقابلات مقفلة مفتوحة.
2- العناني(1990)	مقابلات مقننة ومقابلات غير مقننة.
3- دويدري (2000)	مقابلات مقيدة ومقابلات حرة.
4- الصريفي (2002)	مقابلات مبرمجة ومقابلات حرة.
5- patton (2002)	مقابلات غير رسمية ومقابلات مركزة ومقابلات منظمة.
6- DiCicco-Bloom & Crabtree (2006)	مقابلات شبه منظمة، والمقابلات غير المنظمة، والمقابلات الفردية المتعمقة.
7- الضامن (2007)	مقابلات مركبة ومقابلات غير مركبة.
8- عبدالمؤمن (2008)	مقابلات شخصية ومقابلات تلفونية ومقابلات حاسوبية والمقابلات عن طريق الأقمار الصناعية والتي تكون عن طريق أجهزة الإرسال والاستقبال.
10- Qu & Dumay (2011)	المقابلات المنظمة، والمقابلات شبه المنظمة، المقابلات غير المنظمة.

جدول (1) تصنيفات أنواع المقابلات كأداة جمع بيانات

يتضح من الجدول السابق ذكره عدم وجود اتفاق على أنواع محددة للمقابلة النوعية، وربما يعود ذلك إلى عدد من الأسباب لعل أهمها اختلاف وجهة نظر المصنفين أنفسهم فمن المعروف أنه يمكن أن تتعدد الأنواع وفقًا لأساس تصنيفها، فكل باحث يصنفها حسب ما يرى إما إلى الهدف منها أو درجة التقنين أو طريقة إجرائها أو مدة المقابلة أو حتى المجال الذي تبحث فيه وبذلك يمكن إنتاج أنواع كثيرة ممكن أن تحمل أسماء مختلفة، وهذا ما يبينه الجدول كتصنيف عبدالمؤمن (2008) وتصنيف (Qu & Dumay (2011 مثلاً.

أيضًا قد يكون اختلاف الأنواع عائداً لاختلاف المفردات نتيجة الترجمة من لغة لأخرى، ففي الأدبيات العربية وحدها تم إيراد مصطلحات المقابلات الحرة والمقابلات غير المقننة والمقابلات غير المركبة والمقابلات المقفلة والمقفلة المفتوحة للتعبير عن المقابلة المستخدمة في البحوث النوعية. وهذا ما نراه في الجدول السابق في تصنيف كل من العناني (1990) ودويدري (2000) والصريفي (2002) والضامن (2007). ومن المحتمل أن النقل بين الباحثين يزيد من حالة عدم الاتفاق وحداثة الموضوع نسبياً قد يكون من الأسباب أيضاً.

أما الباحثات فيرين أن المقابلة كأداة لجمع البيانات في البحوث النوعية من الممكن تقسيمها إلى عدة أنواع و الشكل التالي يبين وجهة نظر الباحثات في أنواع المقابلات النوعية:

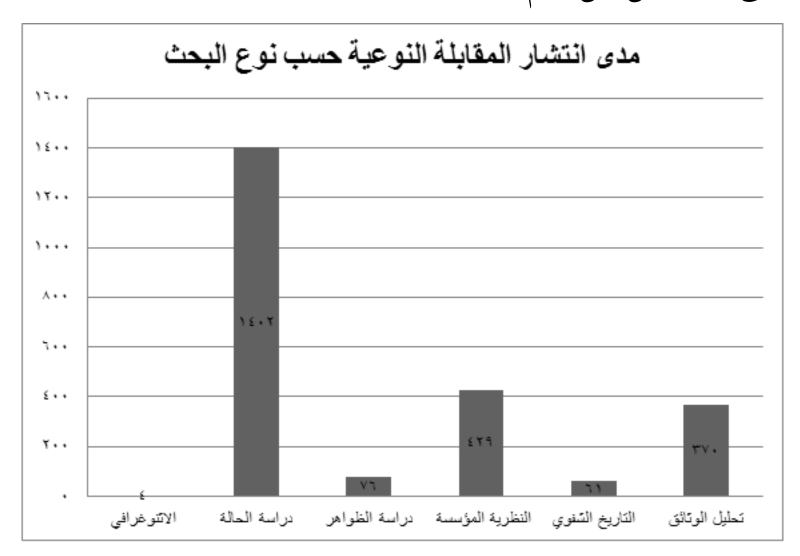


من الشكل السابق يتضح أن المقابلة تنقسم إلى نوعين فقط من حيث تنظيم الأسئلة هما المقابلة شبه المنظمة والمقابلة غير المنظمة. وهذا من المميزات التي تميزها عن المقابلة في البحوث الكمية، وسيتم تفصيل كل نوع على حدة فيما بعد.

ويمكن أيضًا أن يتم تقسيم المقابلة في البحوث النوعية من حيث عدد المفحوصين إلى نوعين، فردية إذا كان المفحوص شخصاً واحداً، أو جماعية إذا كانوا جماعة مفحوصين.

كما يمكن أن نقسمها وفقًا لميدان البحث ونقصد فيه استخدام المقابلة النوعية في أنواع البحوث النوعية الرئيسة وهي الاثنوجرافي ودراسة الحالة ودراسة الظواهر والنظرية المؤسسة وتحليل الوثائق والتاريخ الشفوي.

ولبيان مدى انتشار المقابلة النوعية بنوعيها المنظمة وشبه المنظمة تبعًا لميدان البحث تم بناء شكل رقم(2) اعتماداً على نتائج دراسة Mason (2010) التي أجريت على جميع أبحاث الدكتوراه التي استخدمت المقابلة النوعية كأداة للبحث والمحكمة من جامعات بريطانيا وايرلندا والمنشورة في موقع the-ses.com حتى أغسطس من عام 2009.



ويتضح من الشكل السابق أن الدراسات التي استخدمت منهج دراسة الحالة كان لها النصيب الأكثر من بقية المنهجيات وربما يرجع ذلك إلى أسلوب هذا المنهج فدراسة الحالة يهدف منه الوصول إلى فهم عميق لحالة معينة غباري وآخرون (2011) وهذا بالفعل ما تقدمه المقابلة النوعية.

أما البحوث التي اعتمدت المنهج الاثنوجرافي فقد كانت الأقل استخداماً للمقابلة وربما يرجع ذلك إلى طبيعة هذه البحوث التي تعتمد أكثر على أداة الملاحظة.

ثانياً : أنواع المقابلات النوعية من حيث تنظيم الأسئلة

سيتم التفصيل في أنواع المقابلة من حيث تنظيم الأسئلة لأن تصميم الأسئلة يعتبر أمرًا بالغ الأهمية وهو أحد الفوارق الرئيسية التي يمكن من خلالها الحكم على البحث إن كان كميًا أو نوعيًا.

فالأسئلة في المقابلات النوعية غالبًا ما تبدأ بـ ما؟ أو كيف؟ والتي تتطلب الإجابة عليها سرداً وتفصيلًا من قبل المستجيب. وليست أسئلة تحتوي على خيارات يختارها المستجيب كما في المقابلة الكمية التي تسمى استبيانًا منطوقًا.

وهناك عدد من التقنيات التي يستخدمها الباحث عند طرح الأسئلة لسنا بصدد ذكرها، وما يهمنا هنا بعض الاختلاف بين النوعين من المقابلات النوعية الذي سنبينه بعد التعريف بكل منهما:

1- المقابلات شبه المنظمة : semi-structured interviews

تجمع المقابلات شبه المنظمة ما بين المقابلة بشكليها الكمي والنوعي وهذا سبب تسميتها فهي ليست منظمة تماماً ولا غير منظمة أيضًا. ومن خلال عرض بعض التعريفات سيتضح مفهومها فهي عن Bryman (2008) : أنها المقابلة التي تكون الأسئلة فيها مدبرة قبل وقت المقابلة، والتي يعطى فيها المستجيب فرصة لشرح قضايا معينة من خلال استخدام الأسئلة المفتوحة. كما

يعرفها Stuckey (2013) بأنها المقابلة التي يحدد الباحث فيها الخطوط العريضة للموضوعات التي يتم تناولها، ولكن ردود المستجيب هي التي تحدد الطريقة التي توجه فيها المقابلة.

ويتفق معه حميدشة (2012) بأنه في هذا النوع من المقابلة يقوم الباحث بتحديد مجموعة من الأسئلة بغرض طرحها على المبحوث، ولكن يحتفظ الباحث بحقه في طرح أسئلة من حين لآخر ليضمن عدم خروج المبحوث عن الموضوع.

ومن خلال ما تقدم من التعريفات السابقة يمكن أن نستنتج أن مفهوم المقابلة شبه المنظمة هي المقابلات التي تشمل أسئلة معدة قبل وقت المقابلة، تسأل عن النقاط الرئيسية في الموضوع وممكن أن تتولد منها أسئلة تفصيلية أثناء المقابلة لم يتم إعدادها، ولكن طبيعة هذه الأسئلة المفتوحة أنها لا تحتمل خياراً واحداً بل تهدف لشرح الموضوع أو القضية بمزيد من التفصيل ويراعى فيها أريحية الضيف وعدم خروجه من الموضوع بالدرجة الأولى.

كما يمكننا أن نستنبط بعض المميزات التي تميز هذا النوع من المقابلات حيث أنها تعطي الباحث حرية أثناء المقابلة، في أن يحول ويغير بشكل كبير من الحوار، على سبيل المثال، قد يكون البحث يدور حول استخدام الآيباد في تدريس مادة معينة، وأثناء المقابلة يكتشف الباحث أن المستجيب له خبرة بسيطة في استخدام البرامج في الآيباد، فبذلك يتيح هذا النوع من المقابلات للباحث أن لا يلتزم بأسئلة معينة كما أنه يمكن أن يوضح أو يعيد صياغة الأسئلة إذا كانت الأسئلة غير واضحة للمبحوث،وهذا الأمر يتطلب مهارة في تحوير الأسئلة وسرعة بديهة.

2- المقابلات غير المنظمة unstructured interviews

تعتبر المقابلات غير المنظمة نوعاً من أنواع المقابلات النوعية، ولقد تعددت مسميات المقابلات غير المنظمة في الأدبيات العربية والأجنبية، حيث تسميها

العناني (1990) بالمقابلات غير المقننة، في حين اتفق كل من دويدري (2000) والصريفي (2002) على أنها تسمى بالمقابلات حرة، ويطلق الشريف (1983) على المقابلات غير المنظمة اسم المقابلات المفتوحة، ويسميها الضامن (2007) بالمقابلات غيرالمركبة، ويطلق كل من Patton (2002) و(2002) warren عليها اسم المقابلات غير الرسمية، واتفق كل من Kajornboon (2005) و Qu & Dumay (2011) و(2006) DiCicco-Bloom & Crabtree على أنها تسمى بالمقابلات غير المنظمة.

ولقد برزت عدة تعريفات للمقابلات غير المنظمة، فقد عرف Kajorn-boon (2005) المقابلات غير المنظمة بأنها مقابلات غير موجهة حيث لا يستخدم فيها دليل مقابلة مفصل، ويمكن من خلالها الحصول على تفاصيل كثيرة وردود عميقة من المستجيب.

يعرف قنديلجي، السامراني (2009) المقابلات غير المنظمة على أنها المقابلات التي لا يستخدم فيها المقابل مجموعة من الأسئلة المحددة حيث يكون للمستجيب أثر في تشكيل محتوى المقابلة و ذلك من خلال استجاباته.

ويعرف Bryman(2008) المقابلة غير المنظمة على أنها المقابلة التي يسأل فيها المقابل سؤالاً واحداً، والمستجيب بعد ذلك هو من يحدد مدى استجابته.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن استخلاص بعض الخصائص للمقابلات غير المنظمة التي تميزها عن غيرها وهي أن طبيعة الأسئلة في المقابلات غير المنظمة تكون عامة جداً ورئيسية وأن المجال يترك للمستجيب في التحكم بسير المقابلة، فالمقابل لا يوجه المستجيب أبداً بل يجعله يجيب بأكبر قدر من الحرية، فدور الباحث في المقابلات غير المنظمة أقرب ما يكون لمدير الحوار كما يرى Punch (2002)، ويوضح هذا الدور حميدشه (2012) فيقول أن الباحث لا يتدخل في المقابلة إلا بعد استشارة المبحوث وذلك لشرح بعض معاني الكلمات.

ويتــفق كـل من (Mcleod 2014) و(2002) Patton و(2005) Kajornboon على أن المقابلات غير المنظمة تتميز بالمرونة أي يمكن التـوسع في أي لحظة بموضوع الدراسة، حيث أن الأسئلة غير المقيدة يمكن من خلالها الحصول على إجابات اكثر تفصيلاً وعمقاً، وبذلك يفيد هذا النوع كثيراً عندما يكون الباحث على معرفة ضئيلة بموضوع الدراسة، فالمعلومات العميقة هي الميزة الفارقة في هذا النوع.

أما بالنسبة لعيوب المقابلات غير المنظمة، قد يكون من أهمها الوقت الطويل الذي تقتضيه المقابلة، والتي قد يتحدث فيه المستجيب حول قضايا ليس لها صلة بالموضوع مما يشوش الباحث وبالتالي يؤدي ذلك إلى صعوبة في تحليل البيانات، ففي المقابلات غير المنظمة تتدفق الكثير من المعلومات التي يصعب فرزها وتحليلها، والتي قد تفقد الباحث السيطرة على المقابلة، لذلك هي غير ملائمة لعديمي الخبرة من الباحثين (2005) Kajornboon.

3- الفرق بين المقابلات شبه المنظمة وغير المنظمة:

ويمكن من خلال الجدول التالي بيان الفرق بين نوعي المقابلة النوعية كما ذكرها (2005) Kajornboon:

النوع / الفرق	شبه المنظمة	غير المنظمة
الوقت المستغرق	طويل	طويل جدًا
نوع البيانات	مفصلة	عميقة جدًا
حدود المبحوث	تسمح للمبحوث بالإجابة عن السؤال إلى الحد الذي يريده الباحث.	تعطي المبحوث الوقت الذي يريده والحرية الكاملة في الإجابة عن الأسئلة.
المتحكم في الحوار	الباحث	المبحوث
الأسئلة	معدة مسبقًا	غير معدة مسبقًا
خبرة الباحث	خبرة متوسطة	خبرة متقدمة
تحليل البيانات	أصعب من المقابلة الكمية من حيث	أصعب الأنواع من حيث التحليل

يوضح الجدول أعلاه للباحث متى يختار مقابلة شبه منظمة أو غير منظمة، حيث يتبين من الجدول رقم (2) الفرق بين هذين النوعين، فللباحث الحرية الكاملة في اختيار نوع المقابلة التي يود جمع بياناته من خلالها، ولكن هناك بعض الأمور التي تحتم عليه اختيار نوع دون الآخر كنوع البحث وطبيعة المبحوث ودرجة عمق البيانات التي يود الخروج بها.

ثالثاً: استخدام المقابلات النوعية في التكنولوجيا الحديثة

لعبت التكنولوجيا دوراً مهمًا في شتى المجالات في هذا العصر، ولا سيما مجال البحوث كغيره من مجالات الحياة، فالمقابلات النوعية بأنواعها شبه منظمة وغير المنظمة لا تقتصر على مقابلة المستجيب وجهاً لوجه وإنما يمكن مقابلته عن بعد بالاتصال المرئي وذلك باستخدام التكنولوجيا، فلم تعد الطرق التقليدية جاذبة للباحثين الجدد فهم يبحثون عن طرق سهلة الاستخدام وسريعة النتائج في نفس الوقت وهذا ما توفره التكنولوجيا بالإضافة إلى قلة التكاليف، والدقة المتناهية وسهولة الوصول للمعلومة ولذلك فليس بالغريب اتجاه الباحثين لبعض هذه البرامج كطريقة لإجراء المقابلة عن بعد بالاتصال المرئي. فهي توفر لهم كما يذكر (2014) Janghorban et al خياراً بديلًا للمقابلات التقليدية، وهي أيضًا تمنحهم حرية أكبر في المشاركة في البحوث، حيث تتيح لهم إجراء المقابلات مع المستجيبين دون التقيد بحدود جغرافية معينة و دون الحاجة للسفر (2016) .lacono et al كذلك يمكن إجراء المقابلات في المنزل دون الحاجة إلى إيجاد مكان غير مألوف للمستجيبين Deakin & Wakefield (2013)، كذلك لم يقتصر استخدام التكنولوجيا في البحوث النوعية على هذا الجانب وإنما استفادوا من بعض البرامج كطريقة مساعدة في جمع البيانات وتنظيمها.

وسيتم التطرق إلى بعض البرامج التي تمت الاستفادة منها حديثًا في البحوث النوعية وبعضها يفيد المقابلة النوعية على وجه الخصوص:

أولاً: برامج تتيح الاتصال المرئي:

- **سكايب :Skype**

هو أحد التطبيقات التي تسمح للمشتركين التواصل مع أقرانهم في جميع أنحاء العالم عن طريق الصوت أو الفيديو أو الرسائل سواء مكالمات لشخص أو مجموعة، ويتطلب توفر شبكة الإنترنت عند الطرفين، ويمكن استخدامه على أجهزة الكمبيوتر والهواتف النقالة. Skype (2016)

- **فيس تايم Facetime:**

هو تطبيق يتبع شركة apple يعمل على أجهزتها الحديثة فقط (من آيفون 4 وما بعده) ويسمح لمستخدميه بإجراء مكالمات الصوت والفيديو عبر الإنترنت. Facetime(2016).

- **كالفو : Qualvu**

يعتبر هذا التطبيق رائداً في استخدام الاتصال المرئي القائم على الإنترنت في جعل البحوث النوعية أفضل وأسرع وأرخص، ومن المتوقع أن تطبيق Qualvu هو أول من جعل هذه الإمكانيات جوالة. Qualvu (2016)

ومن الأمثلة لاستخدام هذه البرامج الدراسة الحديثة التي قامت بها Su, & Harrison (2016) بعنوان: "تجارب الطلاب الأجانب الصينيين في التعليم العالي" والتي تناولت تجارب الطلاب الصينيين الجامعيين في عدد من الجامعات الناطقة باللغة الإنجليزية في ستة بلدان مختلفة: الولايات المتحدة والمملكة المتحدة واستراليا وكندا وهولندا وسنغافورة، وتمت بعض المقابلات عن طريق برنامج سكايب. فاستخدامهم لهذا البرنامج وفر عليهم تكلفة السفر. وهذه من الميزات التي تحسب للمقابلة عن بعد.

وفي المقابل فإن استخدام اتصالات الفيديو عبر الإنترنت يعتمد بشكل كبير على معرفة المستجيب بإمكانيات شبكة الإنترنت التي يستخدمها من حيث السرعة وعدم الانقطاع، ومعرفته بأساسيات استخدام التطبيق نفسه. كما أن

من المعوقات المحتملة عند استخدام التطبيق، عدم السيطرة على المقابلة بشكل عام فاحتمال انقطاع الإرسال متوقع في أي لحظة أو حتى احتمال حدوث بعض المشاكل فنية أثناء تشغيل التطبيق، وهذا الأمر دون شك له تأثيرات على سير ترتيب المحادثة والتفاعل في المقابلة، وهو يمثل كذلك نقطة ضعف في المقابلة التكنولوجية بالمقارنة مع المقابلة وجهًا لوجه.

ففي دراسة قام بها Weller et al (2011) استخدموا فيها برنامج Skype لعمل المقابلات وأشاروا إلى أن نصف عدد المستجيبين بينوا أنهم قد عانوا من بعض المشاكل الفنية سواء قبل أو أثناء المقابلة، ومعظمهم توفر لهم اتصال فيديو واضح طوال وقت المقابلة، مقابل عدد قليل كانوا قادرين على الاتصال المرئي بصعوبة تامة. حيث ينقطع الإرسال فجأة ويتم إكمال المقابلة اعتماداً على الاتصال الصوتي.

أما الاتصال الصوتي، فإن نصف المستجيبين قد بينوا أن الاتصال الصوتي كان ممتازاً طوال وقت المقابلة بينما الباقين كان الاتصال الصوتي لديهم متوسط الجودة مع بعض الانقطاعات. وفي بعض المقابلات حدث بعض الصدى للصوت الذي تطلب من كل من الباحث والمستجيب الاستماع بعناية بالغة.

ومما لا شك فيه أن الجودة الضعيفة للاتصال الصوتي غالباً ما تجعل المهمة صعبة على كل من الباحث والمستجيب، حيث يستهلك الباحث جهداً كبيراً في عملية الاستماع للإجابات، وقد أشارت (Seitz, 2015) إلى أن "الاتصالات الفائتة" و"التوقفات" هما أكثر الأعطال التي توقف المحادثة بسبب أعطال فنية، ويعتبر توفر اتصال قوي ومستمر أمراً ضرورياً لسير المحادثة بنجاح.

ثانياً : برامج تتيح تنظيم البيانات:

- اثنوكوردر :EthnoCorder

تطبيق متوفر للهواتف والحواسيب يتيح للباحث الميداني إدخال بيانات بحثه باستخدام 20 نوع من الوسائط المتعددة مثل التسجيل الصوتي والمرئي

والتقاط الصور وتحديد الموقع باستخدام الأقمار الصناعية والترجمة إلى أكثر من لغة. ويوفر إمكانية تنظيم هذه البيانات وتعديلها وإضافة الملاحظات عليها دون الحاجة للاتصال بالإنترنت. ويوفر أيضاً إمكانية تصدير هذه البيانات على شكل بياني مما يفيد الباحث كثيراً أثناء التحليل .EthnoCorder (2016)

- **ديدوس :Dedoose**

التطبيق مخصص للباحث النوعي حيث يتيح له إمكانية تحليل النصوص والفيديو والصوت والجداول، من خلال فريق بحثي ذوي خبرة متوفر على مدار الساعة وعلى استعداد تام للرد على أسئلته من خلال البريد الإلكتروني والهاتف أيضًا، من خلال اشتراك بسعر زهيد، مع إمكانية الاحتفاظ ببيانات بحثه داخل التطبيق بشكل آمن للرجوع لها من خلال أي جهاز وفي أي مكان. وقد تم اختباره ميدانياً من قبل أكثر المؤسسات الأكاديمية ريادة وصدرت الآلاف من الأبحاث النوعية من داخل وخارج الولايات المتحدة تم توفيرها للتحميل على موقع التطبيق الرسمي .Dedoos (2016)

- **مينر :QDA miner**

تطبيق لمساعدة الباحثين النوعيين في ترميز وتحليل البيانات النوعية من وثائق ونصوص وملفات وصور، يمكن استخدامه في المقابلات الفردية والمقابلات الجماعية المركزة، كما يمكن تخزين البيانات والملاحظات البحثية وتحليلها، يتميز بسهولة الاستخدام (2016). QDA miner

- **نفيفو : NVIVO**

هو تطبيق يدعم البحث الأساليب النوعية والمختلطة، إنه مصمم لمساعدة الباحث على تنظيم وتحليل وإيجاد الرؤى غير المنظمة، أو في البيانات النوعية مثل: المقابلات والردود على الدراسة الاستقصائية في القضايا المفتوحة، والمواد، ووسائل الإعلام الاجتماعية ومحتوى ويب (NVIVO 2016)

ومن الأمثلة لاستخدام هذه البرامج دراسة قام بها Von Grebmer et al

(2009) في جمهورية بورندي كجزء من برنامج القضاء على الجوع العالمي وقد تم استخدام تطبيق اثنوكوردر EthnoCorder الذي يتم فيه تخزين كافة البيانات في قاعدة بيانات مباشرة، وهذا ما يلغي الحاجة إلى نسخها وتدوينها بالإضافة إلى ذلك، لا يلزم الاتصال بالإنترنت. مما يجعل من الممكن لجمع بيانات عالية الجودة يمكن الاعتماد عليها بسرعة في أماكن نائية. كما واجهت الدراسة العديد من التحديات: منها أن بوروندي تعاني من معدل الأمية في القراءة والكتابة بنسبة 60٪، وأيضاً تعد في المرتبة 981 في العالم للاتصال على شبكة الإنترنت والهاتف مما يجعل الطرق التقليدية لجمع البيانات من المستحيل عمليا. وقد ساعد هذا البرنامج كثيرًا حيث أنه لا يتطلب خبرة كبيرة للباحثين لاستخدامه كما أن ميزة الترجمة قد أدت إلى فهم السكان بشكل كبير.

خاتمة

من أجل نعم الله التي انغمسنا بها أنه ألهم الإنسان اختراع الإنترنت والبرامج الإلكترونية، فهي بدورها ساهمت في تقدم وسهولة البحث العلمي، ففي السابق قد يضطر الباحث للسفر باحثاً عن مرجع، أما الآن بضغطة زر يكون المرجع بين يديه، بالإضافة إلى كونه وسيلة لتيسير أدوات البحث نفسها، فبدلاً من أن يقطع مسافة ويحدد وقتاً يلتقي به مع شخص آخر لإجراء مقابلة يجمع من خلالها مايريد من معلومات لبحثه صار يمكنه إجراء المقابلة عبر الإنترنت ووسائل التكنولوجيا الحديثة.

فيرى كل من Hunt&Mchale (2007) أن من مميزات المقابلة الإلكترونية أنها قليلة التكلفة، فلا حجز تذاكر ولا حزم حقائب، إنما يصل للمستجيبين من خلال الإنترنت في وقت قصير وبمبلغ زهيد، في أي مكان حتى لو بلد آخر، كما أن الباحث يستطيع أن يجري المقابلة مع شخصين في نفس الوقت الذي يكون به ينجز مهمة أخرى. وكما أن هذا النوع من المقابلات يمنح المستجيب وقتاً أطول للإجابة يفكر به بعمق حتى يمنح الباحث إجابة أوضح

وأدق وأكثر تفصيلاً، كما يرى Hewson (2007) أن من مميزاتها أن المستجيب يستطيع إخفاء هويته، فالباحث يجهل حالته الاقتصادية وعرقه ووضعه الاجتماعي، وهذا يمكن أن يرفع مستوى التفاعل بحيث يصبح المستجيب أكثر وضوحاً في إجاباته .

أما عيوب المقابلات الإلكترونية من وجهة نظر الباحثين Hunt&Mchale (2007)م أن هناك عينات يصعب الوصول إليها من الإنترنت ككبار السن والسجناء، كذلك المقابلة الإلكترونية تُسقط من الباحث معلومات جمة كان سيحصل عليها لو كانت المقابلة وجهاً لوَجه كالتنبؤ بمعلومة ما من لغة جسد المستجيب أو تعابير وجهه أو نبرة صوته، كذلك العيب التكنولوجي بحيث إنه من الممكن حدوث مُشكلة تُفقد الباحث بعض المعلومات، بالإضافة إلى أنه عندما يقابل أكثر من شخص قد ينسى من أيهم حصل على مجموعة المعلومات التي بين يديه، أما Hewson (2007) يرى أن المقابلات الإلكترونية تحرم الباحث من إقامة علاقات ودية قوية مع المقابلين بشكل يخدم المقابلة ويثريها .

وفي نهاية الامر نرى أن المقابلات الإلكترونية لها مميزات ولا تخلو من العيوب، فيجب على الباحث أن يكون على بينه بمدى استطاعته المادية، وقدرته على ملاحظة الإشارات الاجتماعية إن كان بالفعل يستطيع تفسيرها والاستفادة منها حسب ثقافة العينة وما يحتاجه البحث من معلومات.

قائمة المراجع

- الشريف، عبدالله (1983). وسائل تجميع البيانات للأبحاث العلمية، المجلة العربية للمعلومات، المجلد4 العدد1 تونس .
- الصريفي، محمد (2002) . البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر عمان.
- الضامن، منذر (2007). أساسيات البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان.
-العناني، سارة (1990). المقابلة من أدوات البحث العلمي، رسالة المكتبة، المجلد 25 العدد 1 الأردن.
- حميدشه، (2012) . المقابلة في البحث الاجتماعي . مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. عدد 8 جامعة قاصري مرباح. الجزائر.
- دويدري، رجاء (2000). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العملية، دار الفكر المعاصر، دمشق.
- عبد المؤمن، علي (2008). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية: الأساسيات والتقنيات والأساليب، الطبعة الأولى، الإدارة العامة للمكتبات، ليبيا.
- غباري، ثائر أحمد، وأبو شندي، يوسف عبد القادر، وأبو شعيرة، خالد أحمد (2011). البحث النوعي في التربية وعلم النفس. مكتبة المجتمع العربي، الأردن.
- قنديلجي، عامر (2006). البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية عمان .
- قنديلجي، عامر . السامراني، إيمان (2009) البحث العلمي الكمي والنوعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- Bryman, A. (2008) Social research methods. Oxford university press.
- Deakin, H., & Wakefield, K. (2013). Skype interviewing: Reflections of two PhD researchers. Qualitative Research, Sage Publications.
- Dedoos 2016 Retrieved December 27, 2016, from http://www.dedoose.com.
-DiCicco-Bloom, B. & Crabtree, B. (2006). Making sense of qualitative research.ÅMedical Education,Å40(4), 314-321.

-Ethnocorder 2016. Retrieved December 27, 2016 , from http://www.ethnocorder.com/features.php

- Facetime 2016. Retrieved December 27, 2016, from https://itunes.apple.com/us/app/facetime/id414307850?mt=12

-Hancock, B. (2001). An Introduction to Qualitative Research. TRENT FOCUS GROUP, Leicester.

- Hewson,C (2007) .Internet-Mediated Research as an Emergent Method and its Potential Role in Facilitating Mixed Methods Research .

- Hunt,N&Mchale,S (2007).APractical guide to E-mail Interview.

-Iacono, V., Symonds, P., & Brown, D. (2016). Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. Sociological Research Online, 21(2)

?-Janghorban, R., Roudsari, R., & Taghipour, A. (2014). Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. International journal of qualitative studies on health and well-being.

-Kajornboon, A. (2005). Using interviews as research instruments. E-journal for Research Teachers, 2(1).

-King, N. (1994). The qualitative research interview. Sage Publications, Inc.

-Mack, N., Woodsong, C., MacQueen, K., Guest, G., & Namey, E. (2005). Qualitative research methods: a data collectors field guide.?

-Mason, M. (2010, August). Sample size and saturation in PhD studies using qualitative interviews. In Forum qualitative Sozialforschung/Forum: qualitative social research (Vol. 11, No. 3).

- McLeod, S. "The interview method." Simply psychology (2014).

- Muylaert, C., Sarubbi Jr, V., Gallo, P., Neto, M., & Reis, A. (2014). Narrative interviews: an important resource in qualitative research. Revista da Escola de Enfermagem da USP, 48(SPE2), 184-189.

- NVIVO 2016. Retrieved December 30 ,2016 from http://www.qsrinternational.com/what-is-nvivo

- Patton, M. (2002). Qualitative research & evaluation methods (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Punch, K. (2002). Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches. Thousand Oaks: Sage.

- QDA miner 2016 . Retrieved December 30 ,2016 from -analysis-data-https://

provalisresearch.com/products/qualitativenew/-whats-inerm-software/qda

- Qualvu 2016. Retrieved December 30, 2016 ,from https://www.linkedin.com/company/qualvu
- Qu, S. & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. Qualitative Research in Accounting & Management, 8(3), 238-264.
- Seidman, I. (2006). Interviewing as Qualitative Research , Teachers College.?
- Handbook of interview research: Context and method (pp. 83?99). Thousand Oaks, CA: Sage .
- Seitz, S. (2015) ?Pixilated partnerships, overcoming obstacles in qualitative interviews via Skype: a research note?, Qualitative Research, early online publication, DOI: 10.1177/1468794115577011
- Skype 2016. Retrieved December 27, 2016, from http://www.skype.com/en/what-is-skype/
-Stuckey, H. (2013). Three types of interviews: Qualitative research methods in social health. Journal of Social Health and Diabetes, 1(2), 56.
- Su, M., & Harrison, L. M. (2016). Being Wholesaled: An Investigation of Chinese International Students? Higher Education Experiences. Journal of International Students 2016 Vol 6 Issue 4, 6(4), 905-919.
- “Von Grebmer, K., Nestorova, B., Quisumbing, A. R., Fertziger, R., Fritschel, H., Pandya-Lorch, R., & Yohannes, Y. (2009). 2009 Global Hunger Index; The Challenge of Hunger: Focus on Financial Crisis and Gender Inequality.
-Warren, C. (2002). Qualitative interviewing. In J.G. Gubrium & J.A. Holstein (Eds.),
-Weller, S. and Edwards, R. with Stephenson, R. (2011) Researching children’s lateral relationships over time: methodological & ethical lessons from a qualitative longitudinal study, Families & Social Capital Research Group Working Paper, No. 30, London: London South Bank University.



الفصل الرابع
التحديات في المقابلات النوعية

فاطمة حمد الغريب

نجلاء حمد العجمي

الفصل الرابع

التحديات في المقابلات النوعية

مقدمة

تعتبر المقابلة من أهم طرق جمع المعلومات في البحوث النوعية، لها العديد من المميزات والإيجابيات التي حددت مكانتها الهامة خاصة في البحوث الإنسانية والإجتماعية، وعلى الرغم من مميزات و الإيجابيات الكثيرة التي امتازت بها المقابلة في البحوث النوعية إلا أنها لا تخلو من بعض نقاط الضعف والقصور أحياناً باعتمادها على الاتصال المباشر، وأنها تستنفذ وقتا طويلاً في التنفيذ، واعتمادها على عينات محددة وقليلة تقوم بدراستها وتحليلها، وقد يتعرض الباحث للكثير من التحديات أثناء أدائه للمقابلة، لأنه قد يتعرض للرفض أحياناً أو التجاهل من قبل المستجيب، وأحياناً أخرى يتحمل المزاجيات التي يتعرض لها تاره تلو الأخرى في سبيل الحصول على المعلومات المطلوبة في بحثه، وتتطلب المقابلة النوعية مهارات اجتماعية عالية وتدريب من قبل الباحث في التواصل مع الآخرين، ومن التحديات الأصعب التي تجعل من المقابلة في البحث النوعي أكثر صعوبة هي مدى معرفة ثقافات العينة المختارة وكيفية التعامل معهم، ومعرفة كيفية التحدث معهم بلغتهم،ومن أشهر المعوقات الممكنة في المقابلات في البحوث النوعية،هي المقابلات مع ذوي النفوذ والسلطة حيث من الممكن ان تتسبب في العديد من المشاكل للمبحوث، كذلك صعوبة الوصول لمكان العينة لعدة أسباب منها البعد والمسافات الطويلة ولأسباب أمنية مثل الحروب والأوبئة.

في هذا الفصل قامت الباحثتان بالتركيز على تحديات المقابلات في البحوث النوعية وتحديداً في محورين رئيسيين، وهما صعوبة اختيار نوع المقابلة وصعوبة اختيارنوع العينة.

على الرغم من ندرة المعلومات وقلة الدراسات العربية حول البحوث النوعية، قامت الباحثتان بجمع المعلومات حول تحديات إجراء المقابلة النوعية من دراسات أجنبية مختلفة وكتب علمية.

أولا : صعوبة اختيار نوع المقابلة

تعددت أنواع المقابلات في البحوث النوعية أو الكمية، وتعدد غرضها وطبيعتها ومجالها والهدف منها، فالباحث عندما يقرر اختيار المقابلة كأداة لبحثه، فإنه يكون واقفاً على مفترق طرق في اختيار النوع الأنسب له ولبحثه، لذلك من المفترض أن يطلع على مزايا وعيوب المقابلات والصعوبات والتحديات التي تواجه كل نوع من أنواع المقابلات في البحوث النوعية.

سوف يتم تناول التحديات والصعوبات التي تواجه كل نوع من أنواع المقابلات وفقاً لعدد المبحوثين، وعدد الباحثين، ودرجة تنظيم الأسئلة ووفقاً لطريقة الاتصال.

1- تحديات المقابلات وفقاً لعدد المبحوثين:

المقابلات الفردية والجماعية Individual and Group Interviews

عرف العزاوي (2008) المقابلات الفردية والجماعية قائلاً :

1-المقابلة الفردية : "هي مقابلة تجري في جلسة خاصة مع شخص واحد (المقابل والمستجيب)، وذلك حتى يشعر الشخص بالحرية والاطمئنان ويكون تعبيره عن نفسه أكثر صدقاً و اكتمالاً" ص143

2-المقابلة الجماعية: "ينظم الباحث المقابلة مع مجموعة من الأفراد دفعة واحدة يتراوح عددهم عادة بين 6 إلى 12 فرداً ليسهل الاتصال معهم وإشراكهم جميعاً في المناقشة أثناء إجراء المقابلة" ص144

وقد رأى أن المقابلات الجماعية قد تفيد أو تشجع بعض المبحوثين على الاسترسال ما دامو يشاهدون ويسمعون بعضهم البعض، إلا أن المقابلات الجماعية قد تواجه بعض التحديات التي تؤخذ عليها كامتناع بعض المبحوثين عن التعبير عن أنفسهم أو إتجاهاتهم أو آرائهم في بعض القضايا والأمور، أو قد يكونون متحفظين في إجاباتهم، أو قد يكون هناك شخص واحد أو أكثر مسيطر على جو المناقشة مما لا يفسح المجال للآخرين من الكشف عن وجهات نظرهم، وبذلك يصعب التعرف فيما إذا كان الرأي المطروح هو تعبير المبحوث الصادق لرأيه بنفسه أو أنه مستوحى من رأي الجماعة.

أما Mcleod (2014) فقد تطرق إلى بعض التحديات التي تواجه الباحث في المقابلات الجماعية، منها محافظته على كافه الأمور السرية والخاصة بجميع المستجيبين الخاضعين للمقابلة، وهذا أمر يصعب تحقيقه في المقابلات الجماعية،لأن الباحث قد لا يضمن المستجيبين الموجودين في المجموعة بأنهم سوف يحافظون على المعلومات الخاصة لباقي المستجيبين، وأن المقابلات الجماعية قد تفتقر للمصداقية باحتمالية كذب أحد المشاركين من أجل التأثير على باقي المجموعة، أو تعرض بعض المستجيبين للضغط من قبل المجموعة في إعطاء المقابل معلومات قد تكون غير صحيحة .

أما Mack (2006) فقد تكلم عن صعوبة الضبط في المقابلة الجماعية، بأن يجب على الباحث أن يحرص على إعطاء كل فرد من مجموعة المستجيبين فرصة متساوية لإبداء رأيه وسماع وجهة نظره على حده وإعطائه الاهتمام الكامل بشكل متساوٍ مع بقيه الأفراد، وإنه يرى احتمالية عدم راحة المبحوثين وامتناع بعضهم عن إبداء آرائهم مع الجماعة.

وترى الباحثتان أن صعوبة المقابلات الجماعية ربما تكمن في عدد المستجيبين، لأن المقابل قد تضيع عليه بعض المعلومات والملاحظات التي قد يستنتجها من ردود أفعال المستجيب إذا كان وحده، وقد يؤثر في تركيزه في طرح بعض الأسئلة الغير مخطط لها، والتي سيطرحها اعتماداً على إجابات المبحوثين،أو احتمالية تأثره وتركيزه على أحد المبحوثين دون الآخر.

2- تحديات المقابلات وفقاً لعدد الباحثين:

فريق المقابلة Team Interview

عرف العزاوي (2008) أسلوب فريق المقابلة، بأن يقوم عدد من المقابلين شخصان أو أكثر بطرح الأسئلة ومناقشتها مع المستجيب، ومن الممكن أن يساعد هذا الأسلوب القائمين بالبحث على تسجيل كل شيء يدور في المناقشة، إذ يكون مهمة أحدهما تدوين إجابات المستجيب ويبقى الثاني منشغلاً بالمناقشة، مما يجعل المقابلة أكثر حيوية وإثارة ونفعاً، ويضع لهذا الأسلوب مزيداً من الضمانات على موضوعية النتائج وتفسيرها.

على الرغم من أن أسلوب فريق المقابلة من الأساليب الحديثة المتبعة في المقابلات النوعية، إلا أنه قد يواجه المقابل صعوبة في تحقيق الراحة النفسية للمبحوث إذ إن زيادة عدد المقابلين قد تؤدي إلى زيادة توتر المبحوث فيفشل في استخراج المعلومات المطلوبة منه، أما من ناحية تفسير النتائج فقد تختلف تفسيرات و تحليلات كل من المقابلين على حدة وفقاً لاختلاف وجهات نظرهم

3- تحديات المقابلات وفقاً لدرجة تنظيم الأسئلة:

(أ) المقابلات المنظمة Structured Interviewing

المقابلة المنظمة هي المقابلة التي يتم فيها الإجابة عن أسئلة معدة سلفاً من المقابل وتسمح بعدد محدود جداً من الاستجابات للمستجيب Qu & Dumay (2011)، وأما العزاوي (2000) حدد هذا النوع من المقابلات باختلاف شكلها، وتنظيم محتواها،و تباين تنظيمها وفقاً لعدد المبحوثين، فبعضها تكون مقننة وشكلية بأنها تقدم نفس الأسئلة بنفس الأسلوب والترتيب لكل فرد من المبحوثين على حدة، وأن اختيار الأجوبة البديلة محصور ومحدد بقائمة مسبقة، كأن يكون اختياراً من متعدد أو القول بـ نعم أو لا، وحتى التمهيد للمقابلة والتعليقات قد تكون موضوعة مسبقاً و بصورة منتظمة، وهي تشبه الإستفتاء المقفول.

على الرغم من أن المقابلة المنظمة تسمح للمقابل بالحصول على أكبر عدد ممكن من الإجابات، وإتصافها بالدقة وسهولة الضبط والجمع والتحليل إلا أن أهم عيوب المقابلات المنظمة التي تؤخذ عليها هي في سطحية الإجابات والجمود في إجراءات جمع المعلومات، وشكلية الاستقصاء للمعلومات، مما يؤدي إلى تعذر حصول المقابل على المعلومات العميقة، والتوغل في العمل المطلوب.

وقد أكد ذلك (2014) Mcleod في حديثه عن عيوب المقابلات المنظمة بأنها غير مرنة، وعدم قدرة المقابل على تعديل السؤال أو إعادة طرحه بصياغة مختلفة، أو حتى بوضع أسئلة جديدة أثناء المقابلة، وافتقارها إلى التفاصيل، لأن أسئلتها تتطلب إجابات محدودة يتم طرحها في المقابلة للحصول على بيانات كمية.

ولذلك فإن المقابلة المنظمة بهذا المفهوم لا يمكن أن تكون إلا في البحوث الكمية ولا تفيد الباحثين في البحوث النوعية بسبب اعتماد الأسئلة على إجابات محدده، بينما الباحث النوعي يستفيد بشكل كبيرمن حرية الإجابات للمستجيب، لأنها قد تثري البحث وتفيده في صياغة أفكاره والإدلاء بمعلومات قد يغفل عنها .

(ب) المقابلات الشبه المنظمة Semi-Instructed Interviewing

عرفها العزاوي (2008) بأنها المقابلات المرنة التي لا يوجد بها ضبط أو توجيه للسؤال والجواب، بحيث يهيئ المقابل عدداً من الأسئلة الأساسية التي يدور حولها الحديث والمناقشة ولها صلة بهدف البحث، وقد يضطر إلى تبديلها وتعديلها أو إعادة صياغتها لتتناسب مع الموقف والأفراد، وبها يستطيع المبحوثين التعبير عن أفكارهم بكامل حريتهم، ويستطيع المقابل الحصول على إجابات أكثر عمقاً وتفصيلاً، وتمنح المقابل قدراً من المرونة في معالجة موقف المقابلة، أو زيادة وتعديل الأسئلة،أو حتى إعادة طرحها.

ومن أهم الصعوبات والمآخذ التي تواجه المقابل في المقابلات الشبه منظمة أو الغير منظمة، هي صعوبة جمع المعلومات من الإجابات وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها، بحيث تعتبر المقابلة غير المنظمة أداه قيمة جداً في البحوث والدراسات ويمكن للباحث أن يواجه تحديات إذا لم يكن ذا خبرة عالية في كيفية العمل بها، أو إن كان غير متأكد من ماهيه الأسئلة التي يريد أن يسألها وكيفية توجيهه هذه الأسئلة، أو إعادة تشكيل السؤال أثناء المقابلة.

وذكر Denscombe (2007) أن من أهم نقاط الضعف في المقابلات الشبه منظمة أن إجابات المبحوثين تعتمد على ما يفهمونه من المقابل، أو قد يختلف المبحوثين في ردود أفعالهم، وفي تقبلهم للباحث على اختلاف أجناسهم وأعراقهم وكذلك العمر، وما إلى ذلك من الأمور التي تجعل الباحث يتعثر في استقبال الإجابات الشافية والمطلوبة من المبحوثين.

يلاحظ أن المقابلات الشبه منظمة تستخدم في البحوث النوعية بحيث أن المقابل هو من يخطط لها مسبقاً، ويحدد النقاط الأساسية للموضوع بحيث يراعي فيها أريحية المبحوثين، ويطرح أسئلة ذات إجابات مفتوحة عليهم، ويحصل على المعلومات الكافية التي تثري موضوع البحث، لذلك فإن شخصية المقابل ومهاراته الاجتماعية تؤثر بشكل كبير ومهم جداً على نفسية المبحوثين أوعدم شعورهم في الراحة بسبب تأثيرها في استجاباتهم وتفاعلهم مع المقابل.

(ج) المقابلات الغير منظمة Uninstructed Interviewing

هي مقابلات سماها حميدشة (2012) "بالمقابلة الحرة" بحيث يقترح المقابل موضوع البحث على المستجيب من خلال طرح أسئلة حرة غير محدده، بحيث يشجعه على التحدث بالموضوع الذي تجري دراسته، ولايتدخل المقابل إلا باستشارة المستجيب بشرح معاني بعض الكلمات، والهدف من السؤال المطروح عليه.

وعرفها Mcleod (2014) بأنها (المقابلات الاستكشافية) أكثر من كونها مقابلات غير منظمة، وقد يطلق عليها بعض الأحيان (المقابلات الغير رسمية)، وعلى الرغم من بساطة المقابلات الغير المنظمة، وعدم اعتمادها على استخدام أسئله معده مسبقاً من المقابل، واتصافها بالمرونة العالية في وضع الأسئلة و تغييرها، وامتيازها بإعطاء بيانات نوعية غير منتظمة من خلال الأسئلة المفتوحة، وأنها تساعد المقابل في الحصول على مفهوم حقيقي لمدى فهم المستجيب لموقف معين، لكنها تواجه تحديات أقوى بكثير من مميزاتها، لكونها مستهلكة لوقت وجهد الباحث في جمعه للبيانات، والمعلومات المستقاة من المستجيب، وصعوبة جمعها وتفسيرها وتحليلها بسبب غزاره المعلومات من المستجيب، لأن له الحرية الكاملة في التعبير عن مشاعره ورأيه بالموضوع المطروح عليه، والأصعب من ذلك أيضاً عدم الإلتزام بوقت محدد ومكان معين لعقد المقابلة، لأنها قد تعقد في أي وقت وأي مكان حتى لو على محض الصدفة، فإنها قد تعطي للمستجيب الفرصة في توجيه دفة المقابلة، وقد تصعب على المقابل لأن شخصية المقابل ومهاراته، هي من تلعب الدور الكبير والأساسي في المقابلة بحيث تتطلب منه مهارة عالية في استنتاج اجابات المبحوث، وفهمها سريعاً حتى يصوغ ويطرح السؤال التالي على المستجيب، أو حتى دفع المستجيب إلى الإجابة عن الأسئلة المطلوبة في أقل قدر ممكن من التحكم فيه، بحيث لا يؤثر على أريحية المستجيب.

لذلك فإن المقابلات الغير منظمة هي استكشافية، تصعب على الباحث إذا لم يكن ملماً بالمشكلة بشكل كبير، وعدم إعداده للأسئلة مسبقاً.

4- تحديات المقابلات وفقاً لطريقة الاتصال:

ذكر Opdenakker (2006) بعض العيوب والتحديات التي تواجه هذا النوع من المقابلات وقسمها إلى ما يلي:

(أ) مقابلات وجهاً لوجهه :

هي مقابلات متزامنة الاتصال مكاناً وزماناً، أي أن المقابل والمستجيب

يكونان متواجدين في نفس المكان بشكل شخصي بدون وجود أي حاجز بينهما، ولأن في طبيعتها التزامن المكاني والزماني معاً، فهذا يهيئ للباحث الاستفادة من الإشارات الاجتماعية التي يصدرها المستجيب، من نبرة صوته أو ردة فعله أو لغة الجسد، للاستدلال على معلومات من الممكن أن المستجيب يود إخفاءها. إن في هذا النوع من المقابلات يجيب المستجيب على الأسئلة بشكل مباشر دون أخذ وقت، وهذا يجعل الإجابات أكثر صدقاً وعفوية، وتخلق جواً ممتعاً (حسب مهارة المقابل)، مما يجعل كلا من الطرفين مقبلاً على أداء الأفضل، وهذا بدوره يثري البحث، إلا أنه من عيوبها أن شخصية المقابل توتره أثناء المقابلة وقد يؤثر في المستجيب فتثير قلقه، ونتيجة لذلك سيفشل المقابل في استخراج المعلومات المطلوبة منه .

كما أن من أهم العيوب والتحديات التي تواجه هذا النوع من المقابلات، بأن يجب على المقابل الإنصات جيداً والاستماع لإجابات المستجيب وفهمها الفهم العميق، حتى يتأكد بحصوله على المعلومة التي ينشدها من السؤال، وفي الوقت نفسه عليه التأكد من التطرق لجميع الأسئلة التي يجب أن يتم طرحها، من التحديات لهذا النوع من المقابلات، أنها قد تكلف المقابل الكثير من الوقت و التكاليف المادية، لأنها قد تحمله على السفر إذا ما كان المستجيب في بلد آخر غير بلد المقابل، أو حتى احتمالية تعرض المقابل أو المستجيب لأمر طارئ يضطره لتأجيل المقابلة مما سيزيد من التكاليف .

(ب) المقابلات الهاتفية Conference call

هي مقابلات متزامنة الاتصال الزماني غير المكاني، أي أن المقابل والمستجيب يكونان على اتصال شفوي في نفس الوقت لكن بوجود حاجز مكاني بينهما، وفيها يسهل على المقابل إجراء مقابلة هاتفية مع أي شخص قادر على استخدام الهاتف، وإن كان في أبعد نقطه عنه، ومما يوسع مجالاً أكبر للوصول للمقابلين في حين ضيقت عليه المقابلة وجهاً لوجه الوصول إليهم لأي سبب كان.

المقابلات الهاتفية قد تأخذ أشكالاً متعددة، تُمكن المقابل من مقابلة من يصعب مواجهتهم كالمرضى المعزولين أو من يعيشون في حالة حرب، ولكن من التحديات التي تواجهها،هي عدم إمكانية الوصول ومقابلة من يقطن القرى الصغيرة أو النائية التي لا تتوفر لديها الهواتف.

المقابلات الهاتفية تساعد المقابل حينما يريد الخوض في موضوع حساس ليتجنب الحياء والتوتر بين الطرفين في حالة مقابلات وجهاً لوجه، ومن أهم التحديات والعيوب التي تؤخذ على المقابلات الهاتفية، أنها ستفقد المقابل ملاحظة الإشارات الاجتماعية الصادرة من المستجيب، واقتصار ملاحظته على نبرة الصوت، نظراً لكون المستجيب بعيداً عن المقابل، فإنه من الصعوبة إيجاد جواً ممتعاً يخدم الطرفين، وكذلك من الممكن أنه قد يحدث عطل غير متوقع في الهاتف أو انقطاع في الاتصال لأي سبب من الأسباب فينقطع الحوار والاتصال بين المقابل والمستجيب.

وذكر Suttle (2006) في عيوب المقابلات عبر الهاتف أن المقابل قد يواجه صعوبة في إدارة المقابلة، أو السيطرة على الظروف الخارجية المحيطة للمبحوث في الجهة الأخرى من الهاتف، وأنه سيعاني من صعوبة ملاحظة التعابير الجسدية أو إيماءات الوجه للمستجيب، واعتبر أن المقابلات الهاتفية في بعض الأحيان قد تكون متطفلة في حال اتصال الباحث بوقت غير مناسب على المستجيب، لأنها قد تؤثر على رغبته بالرد على الأسئلة التي يود طرحها عليه وبالتالي يرفض المقابلة، وكذلك من الممكن أن يواجه المقابل صعوبات في الحصول على الإجابات والمعلومات الكافية واللازمة لبحثه، لأن معظم المقابلات الهاتفية قد لا تتعدى الخمس أو عشر دقائق.

أن الصعوبة التي تواجه المقابل في هذا النوع، تكمن في فقدانه لملاحظه لغة الجسد والإشارات الاجتماعية الصادرة من المستجيب، لأنها قد تعبر للمقابل على مدى صدق المستجيب في الإجابة عن السؤال، وتكشف له مدى توتر أو راحة المستجيب في الإجابة عن الأسئلة المطروحة عليه، وكذلك

صعوبة الوصول لبعض العينات في حاله اختلاف التوقيت المحلي لدولة كل من المقابل والمستجيب، وصعوبة إيجاد وقت ملائم يناسب كلا الطرفين.

(ج) مقابلات الماسنجر:

هي مقابلات كما عرفها Opdenakke (2006) بأنها متزامنة الاتصال الزماني غير المكاني، أي أن المقابل والمستجيب يكونان على اتصال كتابي في نفس الوقت بشكل شخصي لكن بأماكن مختلفة، أي بوجود حاجز مكاني بينهما، فهي تشبه إلى حد كبير المقابلات الهاتفية، وتواجه نفس الصعوبات بافتقادها للإشارات الاجتماعية الصادرة من المستجيب، ولكن يزيد عليها عدم قدرة المقابل على ملاحظته لنبرات الصوت، إلا أن المستجيب يستطيع استخدام الرموز التعبيرية للتعبير أكثر عن حالته، كأن يستخدم رمز الوجه الضاحك مثلاً في حاله تقبله للسؤال، وهذا يقلل من سوء فهم خاصه إذا كان من مجتمع وثقافة أخرى، وكذلك يستطيع المستجيب ان يخفي اسمه عن المقابل باسم مستعار غير الاسم الحقيقي له، وقد يجعله هذا يدلي بمعلومات كان سيكتمها لو عرفه المقابل أو أنه أخبره باسمه الحقيقي.

على الرغم من ميزة عدم تزامن الاتصال المكاني في مقابلات الماسنجر هو توفير تكاليف السفر، وتوفير وقت وعناء التنقل، وتكاليف الاتصال الهاتفي في حالة المستجيب من دولة أخرى، وأنها تحفظ وتدون مباشرة في الكمبيوتر دون جهد مبذول من المقابل في تدوين ملاحظته أثناء المقابلة، إلا أن أهم التحديات والعيوب التي تواجه مقابلات الماسنجر، هو عدم قدرة المقابل على خلق الأجواء التي تثري المقابلة، وكذلك طول الوقت المستغرق في المقابلة في كتابة السؤال وانتظار الإجابة من المستجيب، وأنها تحتل المركز الأول في طول المقابلة ويرجع ذلك أيضاً إلى احتمالية إنشغال المبحوث في أمور أخرى، أو استخدامه لبرنامج آخر أثناء المقابلة أو أنه لا يعطي لها الاهتمام الكبير نظراً لغياب المقابل عنه في نفس المكان، وأن هذا النوع من المقابلات يفيد المقابل الذي يجيد الكتابة بسرعة على لوحة المفاتيح، ويصعب على الباحث الذي لا

يتمتع بسرعة الكتابة على لوحة المفاتيح، لأنه قد يجد صعوبة بالغة في تدوين ملاحظاته الخاصة بنفس الوقت الذي سيكتب فيه السؤال للمستجيب، أو قد يقطع عليه سلسلة أفكاره في استنتاجات أو طرح الأسئلة القادمة .

وترى الباحثتان أن من أهم التحديات التي تواجه هذا النوع، هو احتمالية عدم وجود حساب شخصي للمستجيب في البرنامج وتصعب الحصول على مقابلته، وكذلك التقدم الكبير للتكنولوجيا و ظهور برامج تواصل أخرى، قد تجعل المستجيب ينصرف عن قبول هذا النوع من المقابلات، أو احتمالية حدوث الخلل الفني أو التقني الذي سيفقد الاتصال بين المقابل والمستجيب.

(د) المقابلات الإلكترونية:

هي مقابلات غير متزامنة الاتصال الزماني والمكاني، أي أن المقابل والمستجيب لايكونان على اتصال شفوي مباشر و غير متواجدين بشكل شخصي في نفس المكان، وتشترك مع النوعين السابقين في الكثير من المزايا، بأن الباحث يستطيع الوصول الموسع للمقابلين في أي مكان حتى لو في بلد آخر.

وقد يستطيع الباحث أن يأخذ إجابات أفضل من المبحوثين في حالة الذين يعانون من التأتأة أوعدم وضوح الكلام، أو حتى لا يتحدثون بنفس لغة الباحث بطلاقة. فمقابلات البريد الإلكتروني تقوم بإرسال المقابل للأسئلة على المستجيب وانتظار الرد، وبذلك قد تمكنهم من كتابة كل ما يفكرون به بأريحية مستعينين بمترجمين بنفس لغة السؤال، فتصل الإجابة للباحث بشكل أوضح وأفضل مما يكون عليه المقابلة وجهاً لوجه أو الهاتفية أو حتى الماسنجر

ومن أهم العيوب المشتركة بين المقابلات الهاتفية ومقابلات الماسنجر والمقابلات الإلكترونية، هي غياب الإشارات الاجتماعية وعدم قدرة المقابل على ملاحظة لغة الجسد للمستجيب أثناء طرحه لأسئلة المقابلة .

ومن أهم العيوب والمآخذ التي تختص بالمقابلات الإلكترونية بأنها تفتقد حتى التزامن الزماني، فإن المقابل قد ينتظر الإجابة على سؤاله لأسابيع عدة،

أو قد ينسى المستجيب الرد على إجابته للأسئلة وبهذا قد يضطر المقابل إلى إرسال تذكيرات للمستجيب، أما إذا أردنا أن ننظر لمسألة الانتظار بإيجابية، فقد يعقبها إجابة دقيقة تخدم المقابل على العكس لو كانت إجابته عفوية دون فهم عميق ودون تفكير جيد بالسؤال.

وترى الباحثتان أن أهم تحدٍ يواجه هذا النوع من المقابلات،هو صعوبة الوصول لبعض العينات التي يودُ المقابل طرح الأسئلة عليها، وعدم تأكد المقابل ووثوقه من الشخص الذي قام بالرد عليه، هل هو المستجيب الذي يريد مقابلته أو شخص آخر قد يكلفه المستجيب بالرد عليه.

ختاماً نلاحظ أن كل نوع من أنواع المقابلات لها ما يميزها عن غيرها، كما أنها لا تخلو من الصعوبات والتحديات الكثيرة، لذلك من المهم على كل باحث أن يكون على بينة بمدى استطاعته المادية، وقدرته الشخصية على ملاحظة الإشارات الاجتماعية إن كان بالفعل يستطيع تفسيرها والاستفادة منها حسب ثقافة العينة وما يحتاجه من معلومات تثري بحثه، فيختار المقابلة الأفضل بالنسبة له ولبحثه.

وفيما يلي جدول رقم (1) يلخص صعوبات التي تواجه كل نوع من أنواع المقابلات:

تحديات المقابلات وفقاً لعدد المقابلين	
المقابلات الجماعية	- امتناع المستجيب في التعبير عن نفسه أو اتجاهاته. - سيطرة شخص أو أكثر على جو المناقشة . - عدم ضمان المقابل سرية المعلومات الخاصة بوجود أكثر من مستجيب - إمكانية تأثير رأي الجماعة على رأي الفرد . - صعوبة ضبطها بوجود أكثر من شخص. - صعوبة الحصول فرص متساوية للجميع في سماع وجهات نظرهم. - عدم راحة بعض المستجيبين بوجود المجموعة . - تأثير العدد الكبير من المبحوثين على تركيز المقابل.

تحديات المقابلات وفقاً لعدد الباحثين	
فريق المقابلة	– توتر المبحوث بوجود أكثر من مقابل. – اختلاف تفسيرات المقابلين وفقاً لوجهات نظرهم المختلفة.
تحديات المقابلات وفقاً لدرجة تنظيم الاسئلة	
المقابلات المنظمة	– سطحية إجابات المستجيب. – غير مرنة، جامدة، وشكلية جمع واستقصاء المعلومات. – عدم قدرة المقابل على تعديل ووضع أسئلة جديدة . – افتقارها إلى التفاصيل في اجابات المبحوثين . – تختص في البحوث الكمية ولاتفيد في البحوث النوعية .
المقابلات الشبه منظمة	– صعوبة جمع المعلومات من الإجابات و تصنيفها و تحليلها و تفسيرها. – الإجابات تعتمد على ما يفهمه المستجيب من المقابل. – اختلاف ردود أفعال المقابلين. – تأثير المهارات الاجتماعية للمقابل على المقابلة.
المقابلات الغير منظمة	–غير رسمية. – عدم الالتزام بوقت المقابلة . – تعطي للشخص المستجيب فرصة في إدارة المقابلة. – تتطلب من المقابل مهارات عالية في استنتاج الإجابات أثناء المقابلة . – مستهلكة لوقت وجهد الباحث. – عدم إعداد الباحث للأسئلة مسبقاً . – عدم وجود توقع أو تصور لإجابات المبحوث . – خبرة الباحث تؤثر في طريقة إدارة المقابلة .
تحديات المقابلة وفقاً لطريقة الاتصال	
مقابلات وجهاً لوجه	–شخصية المقابل تؤثر على توتر المستجيب وفشله باستخراج المعلومات –عدم تمتع المقابل بالمهارات الاجتماعية. –أهمية الإنصات جيداً. –الفهم الدقيق للمقابل حتى يتأكد من الحصول على المعلومات. –تكلف المقابل الكثير من الجهد والوقت والتكاليف.

المقابلات الهاتفية	-عدم إمكانية الوصول للمناطق التي لا يتوفر فيها هواتف . -تفقد المقابل ملاحظة الإشارات الاجتماعية الصادرة من المستجيب. -اقتصار ملاحظة الباحث على نبرات الصوت للمستجيب. -عدم قدرة الباحث في خلق جو ممتع للمقابلة. -إمكانيه حدوث عطل هاتفي غير متوقع . -صعوبة إدارة المقابلة هاتفياً. -صعوبة التحكم بالظروف المحيطة بالمقابلة . -الاتصال بوقت غير مناسب فيرفض المستجيب المقابلة. -اختلاف التوقيت المحلي بين دولتي المقابل والمستجيب. -صعوبة إيجاد وقت ملائم لكلا الطرفين. -قصر المقابلة الهاتفية.
مقابلات الماسنجر	-افتقارها للإشارات الاجتماعية . -سوء الفهم عند استخدام الرموز التعبيرية. -إخفاء شخصية و هوية المستجيب . -عدم قدرة الباحث على خلق أجواء تثري المقابلة. -طول الوقت المستغرق في المقابلة . -عدم إعطاء المستجيب الاهتمام الكبير للمقابلة كونه بعيداً عن المقابل. -عدم قدرة المقابل على سرعة الكتابة على لوحة المفاتيح . - عدم وجود حساب شخصي للمستجيب في نفس برنامج التواصل. -خلل فني و تقني يعطل المقابلة.
المقابلات الإلكترونية	-غياب الإشارات الاجتماعية. - افتقارها للتزامن المكاني و الزماني. -الانتظار المطول للرد على السؤال . -إمكانية نسيان المستجيب للرد على سؤال المقابل. -صعوبة الوصول لبعض العينات. -صعوبة التأكد من هوية المستجيب.

جدول رقم (1) التحديات التي تواجه أنواع المقابلات النوعية

ثانياً: صعوبة اختيار العينة

قبل وضع أسئلة المقابلة الشخصية في البحوث النوعية يجب على الباحث اختيار العينة المناسبة للدراسة بدقة والتأكد من جاهزيتها لموضوع البحث، ويؤكد (2002), Kitchenham etal أن من أهم خطوات اختيار العينة هو الأمن والأمان في بيئة عينة الدراسة، حيث من الممكن أن يواجه المقابل أو الباحث عدة تحديات تعوق بحثه، فيجب عليه أخذ الحيطة والحذر، وتوجد عدة طرق من الممكن أن يستخدمها الباحث في تحديد العينة المطلوبة ومن هذه الطرق تجنيد المشاركين حيث يقوم الباحث باتباع بعض الخطوات، فالخطوة الأولى هي طريقة كرة الثلج ويقصد بها أن يقوم الباحث بتجنيد المشاركين من خلال الاتصالات الشخصية بينهم وبين العينة المختارة، وذلك للحصول على المعلومات المطلوبة في موضوع البحث، أما الطريقة الثانية وهي أن يقوم الباحث بنشر منشورات بين المشاركين في الأماكن العامة المختلفة،واستخدام أيضاً البريد الإلكتروني للتواصل وأخذ المعلومات المهمة.

وقد تطرقت بعض الدراسات إلى أهمية تحديد حجم العينة في البحوث النوعية والكمية على حد سواء.

- **استراتيجيات اختيار العينة**

1- يذكر (1996) marshall عدة طرق واستراتيجيات لاختيار العينة في المقابلات النوعية منها:

(أ) **العينة المريحة**: وهي الأسلوب الأقل صرامة، وفي هذه الإستراتيجية يقوم الباحث باختيار المواضيع التي يسهل الوصول إليها بأقل تكلفة،ومن أهم سلبياتها انها تفتقر للمصداقية وسوء جودة البيانات.

(ب) **العينة الحاكمة**: وتسمى أيضاً بالعينة الهادفة أو المقصودة، وكما هو معروف في البحوث النوعية أن اختيار العينة مقصود وهادف ومحدد، وتعني

أيضاً أن يختار الباحث العينة الأكثر نشاطاً في إنتاج المعلومة، وهي مثمرة مع طريقة كرة الثلج، ومن أهم عيوبها اختلاف وجهات النظر وعدم تأكيد المعلومة من قبل العينات المختارة، وتعتبر العينة الحاكمة أكثر إنتاجية من العينة البسيطة والعينة الديموغرافية، إن أدق التفاصيل في العينة الحاكمة تتطلب من الباحث معرفة تامة عنها مثل العمر والجنس والطبقة الاجتماعية، وتعتبر هذه المعلومات من أهم المتغيرات في العينة وإن كان الباحث على دراية واسعة بها سوف يسهل عليه جمعها وتحليلها، ودراسة واسعه لعدة معتقدات وطوائف، وتسمى هذه الطريقة ب (أقصى تباين للعينة)

(ج) **العينة النظرية أو النموذج النظري**: في هذه العملية يقوم الباحث بتكرار ومراجعة نتائج العينة للتدقيق بالنتائج، ويقتضي تنفيذ هذه العملية بناء نظريات تفسيرية ومن أهم المآخذ على هذه الإستراتيجية أنها تتطلب الكثير من الترجمة الشفوية .

إن اختيار العينة في البحوث النوعية ما يسمى ب (maximum variation) أو الحد الأقصى من التباين، وينص على أن يكون اختيار العينة عادلاً ومقصوداً وممثلاً لعينة الدراسة كما تم ذكره في العينة الحاكمة، ومن ناحية أخرى أيضاً يجب أن يكون الباحث متطلع على ثقافة القراء وميولهم الاجتماعية والأخلاقية حيث ذكر (Guest et al (2006 فإن من تحديات اختيار العينة جهل الباحث في طبيعة العينة وأخلاقياتها وميولها الاجتماعية .

إن اختيار العينة في المقابلات النوعية تداولها عده باحثين، وأخذت مساحة كبيرة من المناقشة والتحليل والتصنيف، ومن التحديات التي واجهها بعض الكتاب في تطبيق المقابلات في البحوث النوعية، هي عدم كثافة الإنتاجية وقلة الكفاءة من قبل الباحث، ومن هذا المنطلق يتضح لدى الباحث العديد من التحديات التي يواجهها أثناء اختيار العينة في البحوث النوعية، ومنها : الوقت الطويل في اختيار العينة، التكلفة الباهظة في اختيارها، حيث بعض العينات تحتاج سفر وانتقال من مكان الى آخر، وإضافة إلى ذلك

يتعرض الباحث للعديد من المشكلات أثناء اختيار العينة، منها رفض العينة أو عدم تعاونها مع الباحث والتشكيك في صدقها، كذلك من أهم الصعاب التي من شأنها أن تعرقل عمل الباحث في اختيار العينة هي ضرورة توافر قوائم شاملة ودقيقة تحتوي على كل مفردات المجتمع. Oppong (2013)

من المشكلات أيضاً في اختيار العينة كما ذكر (Groger and Mayberry 1999) أن التحيز عند بعض الباحثين يلعب دوراً هاماً في ضياع مصداقية البحث العلمي وفقدان السيطرة على العينة والانحياز لإتجاهات معينة يمثل عائقاً كبيراً في المقابلات النوعية، ومن الممكن أن يواجه الباحث عينة متحيزة أو عنصرية يجعل من الصعب السيطرة عليها واستنباط الحقائق منها.

لذلك ترى الباحثتان أنه من الضروري على الباحث أن يكون عادلاً ومحايداً في بحثه العلمي، وينظر إلى الحقائق بطريقة حيادية غير منحازة، لأن التحيز في البحوث النوعية يطمس الحقائق ويخفيها، وفي الغالب تظهر المعلومات بصورة غير علمية لا يمكن الاعتماد عليها أو الأخذ بنتائجها.

ويذكر حميدشة (2012) أن من أكبر التعقيدات التي ممكن أن تواجه المقابل في اختيار العينة هي حنكة الباحث وخبرته، حيث تقوم بعض الجهات في تدريب بعض الباحثين الناشئين ودفع أجورهم إضافةً للوقت الذي تستغرقه هذه المؤسسة التربوية في تدريب المقابلين، واستخدام تقنيات حديثة مطورة في تمرينهم على مهارات معينة في إجراء المقابلة واختيار العينة،ويستنتج من ذلك أن تكاليف المقابلات في البحوث النوعية باهظة من حيث تدريب المقابلين وتوفير التقنيات اللازمة لهم، كذلك الوقت المستغرق في التنفيذ قد يكون طويلاً ومتعباً.

2- يقسم حميدشة اختيار العينة إلى ثلاثة أقسام:

أ- حجم العينة: حيث يعتبر حجم العينة مهماً في اختيار المقابلة كوسيلة لجمع البيانات، لذلك فإن العدد الكبير للعينة يعرقل تطبيق المقابلة لما تتطلبه من وقت وجهد كبير.

ب- إمكانية تطبيق أداة أخرى: يقرر الباحث بعد دراسة معمقة للأدوات الأخرى التي تمكنه من جمع البيانات مثل الاستبيان أو ما شابه ذلك من أدوات البحث العلمي، التي تساعد الباحث في جمع وتحليل بياناته للتأكد من عدم كفاءتها في تجميع المعلومات المطلوبة، وهنا يلجأ الباحث في النهاية إلى إجراء المقابلة لتحصيل بياناته وهنا يتضح أن اختيار العينة في المقابلات النوعية تعتبر من أصعب أدوات تجميع البيانات في البحوث العلمية.

ج- نوعية أفراد العينة: يقصد بذلك عمر وجنس العينة وثقلها الاجتماعي ومستواها الثقافي، وهنا تكمن صعوبة نوعية عينة الأفراد، حيث يجد الباحث صعوبة في استعمال المقابلة مع الأطفال، إضافة إلى ذلك يلزم على الباحث التحلي بالفطنة والدقة في اختيار نوعية الأفراد ليتناسب مع نوعية البحث العلمي واستحواذ المعلومات المطلوبة، كذلك قد تكون العينة لها أهمية كبيرة في المجتمع ممن لهم علاقة بالظاهرة المدروسة مثل رئيس دولة أو وزير وهنا أيضاً يجد الباحث نفسه في مسؤولية كبيرة وقد يمتلك معلومات حساسة تعرضه للخطر والتهديد.

د- نوع المعلومات المطلوبة: يقصد بنوع المعلومات هي نوعية المعلومات التي يستنبطها المقابل من العينة التي تنطبق عليها الدراسة، من حيث صعوبتها وطريقة طرحها ونوعية المعلومات، والتي يمكن أن تكون اعتيادية وسهل الحصول عليها أثناء الحوار أو تكون سرية، وهنا تكمن صعوبة الحصول على المعلومات السرية بحيث لا يستطيع الباحث أن يلجأ إلى السؤال المكتوب وطرحه بطريقة مباشرة.

ويذكر حجر (2009) أيضاً أن اختيار العينة في البحوث الأنثروبولوجيا تتعرض للكثير من المصاعب، منها الحصول على الموافقة المطلعة (informed consent) ويذكر أن المقابل يجب عليه إقناع العينة من الجماعات أو الأفراد الذين يراد تطبيق عليهم الدراسة، وهنا يأخذ الباحث وقتاً طويلاً بإقناع العينة على الموافقة بطريقة إيجابية، ومهارة حوارية تعتمد على مهارة المقابل في

الإقناع، وهنا يظهر بوضوح عامل الثقة بين المقابل والعينة، وسيتجلى من هذه السلبيات عدة نتائج وهي تدني نسبة مشاركة العينة مع المقابل، وتردد العينة بالإجابة وعدم الإفصاح عن الحقيقة كاملة، وعدم تكوين صلة قريبة ومريحة بين المقابل والعينة، حيث إن وجد المقابل صعوبة في كسب ثقة العينة لن يحصل على النتائج المطلوبة والمعلومات الدقيقة مما قد يؤثر سلباً على جودة البيانات وصعوبة في تحليلها، وقد يفقد المقابل الأمانة العلمية ويستغل العينة في أغراض شخصية وتحقيق مكاسب خاصة.

ومن هذا المنطلق يتبين للباحثتين أن عدم وجود الأمانة العلمية للمقابل ومسؤوليته تجاه المجتمع وتجاه العلم، تجعل من العينة ضحية لأغراضه الخاصة.

ويبين Ritchie and Lewis (2003) أن اختيار العينة هو الأكثر أهمية في البحوث النوعية، وكلما كان اختيار العينة مناسباً أصبحت المعلومات واضحة وسهلة التحليل من قبل الباحث، ويعتبر الغرض من أخذ العينات أن يقوم الباحث باختيار العينات المقصودة على أساس ومعاييرهادفة تخدم الظاهرة التي يريد أن يطبق دراسته عليها، ويذكر في الأدبيات أن العينات الهادفة أكثر ملائمة من العينات المقصودة، حيث اختيار العينة في البحوث النوعية يهدف إلى التوصل لمعلومات تخدم البحث العلمي لدراسة ظاهرة معينة في المجتمع، وهنا تكمن صعوبة الحصول على العينات الهادفة حيث يقوم الباحث بقصد اختيارعينة محددة ولكنها على الرغم من ذلك قد لا تخدم البحث العلمي، فاختيار العينة بالنهج الصحيح يسهل على الباحث تحليل معلوماته .

3- هناك عدة طرق لاختيار العينة الهادفة لخصها الباحثان

Ritchie and Lewis (2003)

في النقاط التالية:

أ - **العينات المتجانسة**: ويقصد فيها إعطاء صورة مفصلة عن ظاهرة معينة، مثال على ذلك حصر الأفراد الذين ينتمون إلى نفس الثقافة، ولذلك فإن

جهل الباحث في ثقافات مجتمع الدراسة يعرقل تحليل المعلومات، وصعوبة الحصول على العينات المتشابهة يأخذ وقتاً كبيراً وجهداً في البحث.

ب- **العينات الغير متجانسة**: ويقصد بها إختلاف العينات على نطاق واسع، وهذه الإستراتيجية تطبق على العينات التي لا تتجانس مع بعضها البعض وتختلف في الصفات، وتهدف إلى التركيز على العينات والحالات المختلفة من فئات المجتمع، وتكمن صعوبة هذه الطريقة في المقارنة بين العينات والاختلافات الكبيرة بينها، حيث يجد الباحث صعوبة في تحليل وتركيب البيانات.

ج- **العينات الخاصة والمتطرفة**: يقصد بها دراسة ظواهر منحرفة وشاذة عن المجتمع، مثل المجرمين، مدمني المخدرات والمنحرفين أخلاقياً، وهذا النوع من اختيار العينة في المقابلات النوعية يعتبر من أصعب الطرق، حيث يواجه الباحث صعوبة كبيرة في عمل المقابلة ويمكن أن يتعرض للخطر المحتم.

د- **كثافة العينات**: يقصد بها وجود عدد كبير من الأفراد التي تنطبق عليهم الدراسة، وبهذه الحالة يجد الباحث صعوبة في اختيار الأفضل لوجود عدد كبير منها .

هـ - **العينة النموذجية**: يقصد بها العينة الأفضل من بين عدة نماذج تقع تحت يدي الباحث، وهذه الطريقة تتطلب من الباحث معرفة مسبقة لأفراد العينة، حيث يختار العينة بعد التحدث مع الأفراد على انفراد ومعرفة معلومات دقيقة عنهم، ليقوم بعد ذلك بدراسة العينة وتكمن صعوبة العينة النموذجية بالتحليل الدقيق والوقت والجهد الكبير التي تتطلبه في اختيار العينة

و - **العينة الطبقية**: حيث يحدد الباحث عينة من كل طبقة من طبقات المجتمع ويجري عليها دراسته، وأن كبر التباين بين الطبقات والثقافات والانحياز والتعصب في فئة معينة في المجتمع، وصعوبة الوصول لبعض أفراد المجتمع تصعب على الباحث إجراء المقابلة وتحليلها.

من خلال ما تم طرحه في الفقرات السابقة يتضح للباحثتين أن هناك

عدة أنواع للعينة، تعتمد على الطبقة المجتمعية وثقافات الأفراد وميولهم ومكانتهم، ومن خلال هذه الأنواع أيضاً يجد الباحث صعوبات ومعوقات تمنعه من أداء بحثه العلمي بسلاسة وسهولة، حيث قد يتعرض لعدة مشاكل ومواقف تكاد تكون في بعض الأحيان خطيرة، لذلك من الضروري على الباحث معرفة ثقافة الشعوب وكيفية التعامل معهم، والحذر في طرح الأسئلة الحساسة والشخصية مع طبقات المجتمع المختلفة.

وفي الأخير استنتجت الباحثتان أن المقابلة في البحوث النوعية تعتبر أداة مهمة في البحث العلمي، ولكن على الرغم من ذلك لا يجب على الباحث الاعتماد الكلي على هذه الأداة في تفسير الظاهرة أو حل المشكلة،يجب عليه أن يفهم طبيعة المشكلة ويستخدم جميع الطرق والأدوات لتفسيرها، ولا يعتمد على أداه واحده، وإن الانحياز والعنصرية من أكثر التحديات التي تواجه المقابلات في البحوث الكيفية، سواء كان هذا الانحياز من العينة أو من الباحث، ويعتبر الانحياز عدو الحقائق لأنه يطرح المشكلة من جانب واحد، وتبني أفكار مسبقة عن ظاهرة معينة أو مشكلة محددة لن تنفع البحث العلمي.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1- حميدشة. نبيل (2012)، المقابلة في البحث الاجتماعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سكيكدة، الجزائر.

2- حجر، (2009) ، أخلاقيات البحث الأنثروبولوجي المرامي والعقبات ومتطلبات الالتزام الفعال، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

3- العزاوي، رحيم،(2008) ، مقدمة في منهج البحث العلمي، دار دجلة، عمان، الاردن.

المراجع الأجنبية:

1- Kitchenham, B, Pfleeger, L, Pickard, P. Jones, D. C. Hoaglin, K. E. Emam, and J. Rosenberg, (2002) ,”Preliminary guidelines for empirical research in software engineering,” IEEE Trans. Software Eng., vol. 28, no. 8, pp. 721?734 .

2- Marshall .N .M,(1996), Sampling for qualitative research, Oxford University, London, Vol. 13, No. 6 Printed in Great Britain, United kingdom.

3- Groger, L. & Mayberry, P. (1999). What we didn?t learn because of who would not talk to us. Qualitative Health Research, 9(6), 829-835. Retrieved on January 15, 2003, from Academic Search File Database.

4- Oppong ,(2013), THE PROBLEM OF SAMPLING IN QUALITATIVE RESEARCH,the Asian journal of management science and education, ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCES AND EDUCATION, Vol. 2. No. 2, April 2013 Poland.

5-Guest, G., Bunce, A. and Johnson, L. (2006) 'How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability', Field methods, 18(1), pp. 59-82

6- Ritchie ,Lewis, (2003), qualitative research practice a guide for social science students and researchers, British Library Cataloguing in Publication data, London, England.

7- Opdenakker , (2006),Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research, Eindhoven University of Technology, Faculty Technology Management, Netherlands .

8- Mack,S,(2006),disadvantages of focus group interviews, chron journal, USA. Retrieved from - http://www.chron.com

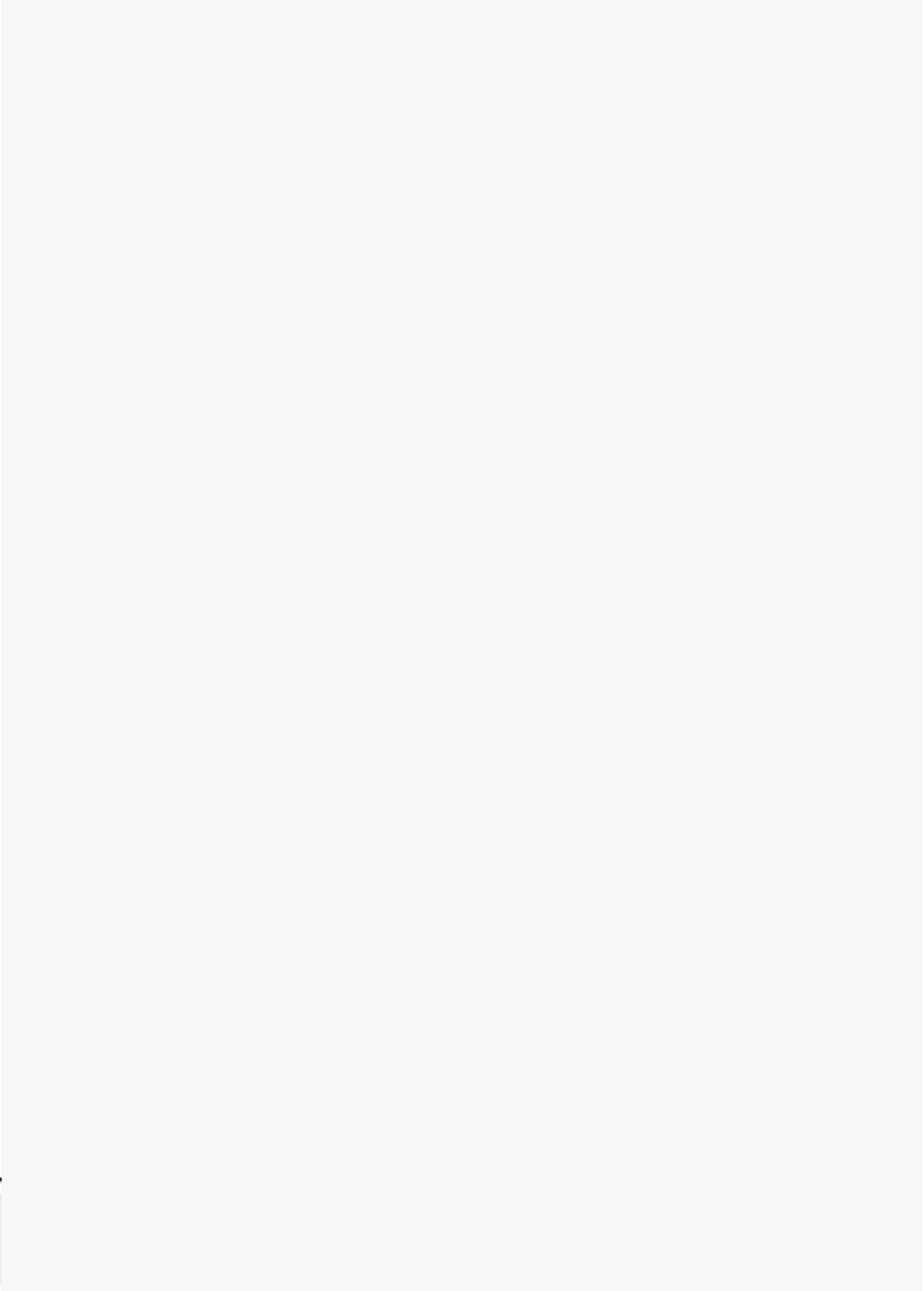
9- Suttle, Rick,(2006), Advantages & Disadvantages of Telephone Interviews in Business Research, chron journal, USA.

Retrieved from http://www.chron.com

10- Denscombe, M., 3 rd Edition (2007) The Good Research Guide: For Small-scale Social Research . Buckingham: Open University Press

11- Qu , S. , Q ., & Dumay , J .(2011) , The qualitative research interview . Qualitative Research in Accounting & Management .

12- Mcleod , S. A . (2014). The Interview Method. Retrieved from http://www.simplypsychology.org/interviews.html





الفصل الخامس

الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية و الإنجليزية

في المرحلة المتوسطة

في ظل تطبيق منهج الكفايات

أمل محمد الشمري

عبير خالد المطيري

الفصل الخامس

الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية

في المرحلة المتوسطة في ظل تطبيق منهج الكفايات

مشكلة الدراسة

يعتبر تطوير أنظمة التعليم وسيلةً للارتقاء بالشعوب، وتتماشى دولة الكويت مع التطور المعرفي الذي يمر به العالم، وفي محاولة منها لإصلاح وتطوير التعليم طبقت مؤخراً ما يعرف بـ (منهج الكفايات) باعتباره نظاماً تربوياً يضع المتعلم كمحور العملية التعليمية، ولكن بعد فترة بسيطة تعالت أصوات مطالبةً بإلغائه باعتباره يشكل عبئاً على كل من الطالب وولي الأمر والمعلم، في هذه الدراسة سنسلط الضوء على معلم منهج الكفايات ومدى شعوره بالرضا الوظيفي في ظل تطبيق منهج الكفايات، وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما واقع شعور معلمات اللغة العربية والإنجليزية في المرحلة المتوسطة بالرضا الوظيفي في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

أسئلة الدراسة

1- ما العوامل التي تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

2- ما العوامل التي تساهم في تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

3- ما المقترحات التي تحسن من مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

منهج وأداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي في جمع المعلومات وتحليلها, واستخدمت المقابلة شبه المفتوحة كأداة لجمع المعلومات ,حيث كانت المقابلات فردية، تكونت عينة الدراسة من 15 معلمة من معلمات مادتي اللغة العربية واللغة الإنجليزية ممن يدرسن منهج الكفايات في المرحلة المتوسطة. وكانت معظم العينة مقسمة على أربع مدارس بمنطقتي الفروانية ومبارك الكبير التعليميتين، ومعلمتين تمت مقابلتهن في مكتبة كلية التربية، استغرقت المقابلات بين 15 دقيقة إلى 45 دقيقة، فكان إجمالي الوقت المستغرق 461 دقيقة أي ما يقارب 7 ساعات، وتراوحت سنوات خبرة المعلمات بين سنة واحدة وحتى عشرين سنة، ويوضح الجدول رقم (1) أسماء المدارس التي تمت زيارتها ومكان إجراء المقابلات، بالإضافة إلى وقت المقابلات.

عدد المعلمات	المدرسة	المكان	وقت المقابلة
3	العارضية المتوسطة بنات	قسمي (اللغة العربية واللغة الإنجليزية)	صباحاً أثناء الدوام الرسمي
3	العبدلية المتوسطة بنات	غرفة رئيسة القسم	صباحاً أثناء الدوام الرسمي
3	موضي العبيدي المتوسطة بنات	قسمي (اللغة العربية واللغة الإنجليزية)	صباحاً أثناء الدوام الرسمي
4	مدرسة الزهراء المتوسطة بنات	استراحة الإدارة	صباحاً أثناء الدوام الرسمي
2	كلية التربية	مكتبة كلية التربية	مساءً

تم طرح مجموعة من الأسئلة على المعلمات أثناء المقابلة يبلغ عددها 9 أسئلة، تم إرفاقها في ملحق رقم (1).

تحليل نتائج المقابلات

قبل الإجابة عن أسئلة الدراسة، سيتم استعراض إجابات المعلمات ومدى تكرار الاستجابات، وفيما يلي الجداول رقم (2) و(3) و(4) التي توضح أسئلة الدراسة الثلاثة والمحاور الرئيسة التي تندرج تحت كل سؤال بالإضافة إلى التكرارات:

السؤال الأول: ماهي العوامل التي تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

المحاور		العوامل التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات منهج الكفايات	التكرار
المنهج	1	منهج جيد	10
	2	متعة أثناء التدريس	6
	3	غني بالأنشطة	6
	4	يعزز المهارات	4
	5	يشجع العمل الجماعي	4
	6	ينمي الإبداع لدى الطالبات	4
	7	يشجع على التعلم الذاتي	3
العبء التدريسي وجدول الحصص	1	عدد الحصص يتناسب مع محتوى المنهج	8
الإدارة المدرسية	1	لم تختلف معاملة الإدارة عن المنهج السابق	11
	2	مراعاة الإدارة لمعلمة الكفايات	4
التوجيه والإرشاد	1	الإشادة بدور رئيسة القسم	13
	2	الإشادة بدور الموجهة الفنية	7

السؤال الثاني: ما هي العوامل التي تساهم في تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

المحاور		العوامل التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات منهج الكفايات	التكرار
المنهج	1	عدم وضوح المنهج	12
	2	خلل في معايير التقييم	7
	3	لا يتناسب المنهج مع المستوى العقلي للطالبات	3
	4	تأخر وصول الكتب	3
الإنجاز	1	الشعور بعدم الإنجاز	3
العبء التدريسي وجدول الحصص	1	زيادة الضغوط والأعباء	8
	2	صعوبة التحضير	6
	3	عدد الحصص لا يتناسب مع محتوى المنهج	5
	4	كثرة الأنشطة الإجبارية	5
الإدارة المدرسية	1	الأعباء الإدارية	7
	2	عدم تعاون الإدارة	6
التوجيه والإرشاد	1	الرؤية لم تكن واضحة في البداية	7
	2	الدورات التدريبية نظرية	6
	3	جهل الموجهات بمنهج الكفايات	6
	4	الاجتهادات الشخصية للمعلمات	5
	5	دور الموجهة في اتجاه واحد	5
أولياء الأمور والمجتمع	1	عدم تقدير أولياء الأمور	8
	2	تقدير مشروط بالدرجات	3
	3	عدم تقدير المجتمع	11
الرواتب والحوافز المعنوية	1	الرواتب بحاجة لزيادة	10
	2	لا توجد حوافز معنوية	9

السؤال الثالث: ما المقترحات التي تحسن من مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

	المحاور	التكرار
1	تجهيز الفصول بالوسائل التعليمية	12
2	إجراء تعديلات على المنهج	10
3	تغيير آلية التقييم	10
4	تقليل نصاب الحصص	7
5	التأهيل والتدريب	7
6	تخفيف الأعباء الإدارية	6
7	تقليل عدد الطالبات في الفصل	5

تحليل نتائج المقابلات

السؤال الأول: ما العوامل التي تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

أظهرت نتائج تحليل المقابلات عدة عوامل ساهمت في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية، فيما يلي سيتم عرض أبرز هذه العوامل حيث قسمت إلى عدة محاور:

1- المنهج:

عبرت غالبية العينة عن رضاها عن المنهج واعتبروه منهج جيد، فوصف بعض أفراد العينة المنهج بعدة صفات، مثل: "منهجاً متكاملاً"، "منهج جديد ويلائم تطور العصر"، و"منهج متنوع"، فيما اعتبرت أربعة معلمات أن منهج الكفايات منهج غني بالأنشطة المتنوعة التي تعتمد على استراتيجيات متنوعة، وأوضحت أربعة معلمات أن المنهج كان له دور كبير في تحسين

مستوى الكثير من المهارات ولعل أبرزها مهارة التحدث، وأكدت أربعة معلمات أن المنهج يشجع العمل الجماعي لدى الطالبات، حيث قالت معلمة: "المنهج يشجع الطالبات على التشارك والتعاون للحصول على المعلومة"، وكذلك المنهج ينمي الإبداع لدى الطالبات، كما يشجعهم على التعلم الذاتي، حيث أصبحت الطالبات مع منهج الكفايات أكثر اعتماداً على النفس في الحصول على المعلومة وذلك كما ذكرت 4 معلمات.

ووصفت ما يقارب نصف العينة منهج الكفايات بـ"منهج ممتع"، حيث كسر الجمود الذي كان سائداً في الحصة الدراسية في المنهج السابق، وهذه المتعة انعكست على الطالبات وشجعتهم على المشاركة والتفاعل أثناء الحصة، فلاحظت أربعة معلمات أن منهج الكفايات أعطى الطالبات الجرأة، وقضى على الخجل، حيث قالت إحدى المعلمات: "حتى الطالبة المنعزلة صارت تشارك في منهج الكفايات"، وقالت أخرى: "منهج الكفايات أعطى حيوية للدروس"، ووضحت أن المتعلم لم يعد مجرد متلق كما كان في السابق، بل أصبح محوراً هاماً في العملية التعليمية.

2- العبء التدريسي وجدول الحصص:

فيما يتعلق بهذا الجانب اقتصر الرضا الوظيفي على رضا المعلمات عن عدد الحصص لكل صف، حيث أعربت نصف العينة عن رضاها عن عدد الحصص وتناسبها مع منهج الكفايات، بحيث تتمكن المعلمة خلالها من تحقيق أهداف الدرس، وخصوصاً بعد استجابة التوجيه الفني لمطالب المعلمات بتقليص عدد الوحدات والدروس ليتناسب مع الجدول الزمني للعام الدراسي.

3- الإدارة المدرسية:

غالبية المعلمات اعتبرن أن تعامل الإدارة مع المعلمات لم يختلف مع اختلاف المنهج بل لازالت السياسة التي تطبق هي ذاتها ولم تتغير، وبالرغم من ذلك أثنت أربعة معلمات على مراعاة الإدارة لمعلمة الكفايات في سبيل

إنجاح تطبيق منهج الكفايات، حيث وصفوا الإدارة بالمتعاونة والمتفهمة، وفي هذا الجانب قالت معلمة: "إدارتي تعطي معلمة الكفايات أولوية تخفيف الأعباء الإدارية".

من خلال تحليل المقابلات التي أجريت مع المعلمات، اتضح أن للإدارة دور كبير وجوهري في تحقيق الرضا من عدمه، فالمعلمات اللاتي أثنين على تعاون وتفهم الإدارة، ارتفعت لديهن مستويات الرضا الوظيفي في بقية المحاور، على عكس المعلمات الأخريات التي تفاوتت إجاباتهن في المحاور الأخرى بين الرضا وعدم الرضا.

4- التوجيه والإرشاد:

يعتبر هذا المحور محوراً له دور مهم، إذ إن التأهيل والتدريب والمتابعة من قبل رئيسة القسم والموجهة الفنية قد يلعب دوراً في رضا المعلمة وتقبلها لتدريس منهج الكفايات من عدمه، فأكدت نتائج المقابلات أن غالبية العينة أشدن بدور رئيسة القسم في المتابعة الدائمة لمعلمة الكفايات، ومحاولة مساعدتها لإنجاح تطبيق المنهج والحرص على فهم المعلمات لجميع جوانب منهج الكفايات، ومحاولتهن لتسخير إمكانيات المعلمات للتطوير من أدائهم في المنهج، حيث قالت معلمة: "قبل كل حصة كنا نتكلم أنا ورئيسة القسم عن منهج الكفايات ودائماً كانت تتابع". وفي هذا السياق أثنت غالبية العينة على حصة التوطين الأسبوعية التي تنظمها رئيسة القسم لمعلماتها وتعد بمثابة ورشة عمل تناقش فيها رئيسة القسم معلماتها حول الدروس والمهارات وآخر المستجدات حول منهج الكفايات.

أما فيما يتعلق بالموجهة الفنية، فأظهرت النتائج أن نصف العينة أشدن بدور الموجهة الفنية في متابعتها لأداء المعلمات وإطلاعهن على آخر المستجدات، وفي الوقت ذاته أكدن أن هذا الدور ليس كافياً ويتطلعن للمزيد من الموجهة الفنية.

5- الحوافز المعنوية:

أظهرت نتائج المقابلات أن خمسة معلمات شعرن بالرضا بما يقدم لهن من دعم وحوافز معنوية، كعبارات الثناء والشكر والتشجيع، وكذلك إعطائهن (شهادات تقدير) تقديراً لجهودهن في إنجاح تطبيق منهج الكفايات، فقالت معلمة: "الناظرة دائماً تثني علينا وتحفزنا وكرمت معلمات الكفايات بشهادات تقدير".

السؤال الثاني: ما العوامل التي تساهم في تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

أظهرت نتائج تحليل المقابلات العديد من الآراء والتعليقات من المعلمات على إثر تطبيق منهج الكفايات في الميدان ,وسيتم عرض النتائج مقسمة إلى عدة محاور كالآتي:

1- المنهج:

اتفق معظم أفراد العينة على أنهم عانوا من عدم وضوح الرؤية في بدايات تطبيق منهج الكفايات ,فلم يكن هناك استعداد كاف له، حيث لم يهيأ لا المعلم ولا الطالب لهذا المنهج، حيث كانت العملية تفتقر للتخطيط والتنظيم، فلم تأخذ كفايتها بالدراسة والبحث من قبل المسؤولين في الميدان التربوي ,فوصفت خمسة معلمات أن ذلك أحدث ربكة أثناء التطبيق، وذكرت ثلاث معلمات أن تأخر وصول الكتب للطالبات كان له دور في إحداث هذه الربكة، وكذلك عدم توفر دليل للمعلم زاد الأمر سوءاً، ذلك كما قالت إحدى المعلمات، مما جعل الاعتماد الكلي على الاجتهادات الشخصية للمعلم فوصفت معلمة ذلك بعبارة "كنت ضاااايعة"، وعلقت أخرى بقول: "لم نقف على أرض صلبة وذلك أفقدنا الراحة والثقة".

ورأت ثلاث معلمات أن منهج الكفايات لا يتناسب مع المستوى العقلي للطالبات، إذ علقت رئيسة قسم اللغة العربية في مدرسة الزهراء قائلةً:

"منهج الكفايات يستخف بعقول الطالبات حيث يضع قصصاً للأطفال، لا تناسب عقلية الطالبة ومستواها فلا توجد به قصص بها عظة وعبرة، متجاهلين القصص القرآنية وقصص الأنبياء التي تتضمن الكثير من التشويق والعبر التي تثري عقل الطالبة"، بينما علقت معلمتين للغة العربية أن المنهج أكبر من المستوى العقلي للطالبات حيث أصبحتا تدرسان بعض قواعد الصف الثامن للصف السادس، مثل قاعدة كان وأخواتها.

كذلك أكدت النتائج التي توافرت أن نصف المعلمات أبدين استياءهن من آلية التقييم معبرات عن وجود خلل في التقييم، واشتكت معلمتان من افتقار التقييم للمصداقية كونه يركز على مهارات التحدث ويهمل المهارات التحريرية، وذلك قد يظلم بعض الطالبات في التقييم، وضربت إحدى المعلمات مثالاً بذلك قائلةً: "ألغوا مهارات مهمة مثل مهارة الإملاء".

2- الإنجاز:

صرحت ثلاث معلمات بأن منهج الكفايات أفقدهن الشعور بالإنجاز، حيث يشعرن بأن مستوى الطالبات لم يعد قوياً كالسابق بسبب محتوى المنهج الذي يركز على المهارات والأنشطة، وذلك على عكس المنهج السابق الذي يولي المعرفة العلمية الأهمية الكبرى.

3- العبء التدريسي وجدول الحصص:

في هذا الجانب اشتكت نصف العينة من زيادة الضغوط والأعباء الملقاة على كاهل المعلم وخصوصاً بعد تطبيق منهج الكفايات، حيث اعتبرن أن آلية التقييم لها النصيب الأكبر في زيادة العبء، وذلك لأن لكل طالبة عدداً كبيراً من المعايير يجب أن يتم تقييمها أثناء الحصة، وذلك الأمر يعد في غاية الصعوبة بسبب الكثافة العددية للطالبات داخل الفصول، ذلك حسب رأي المعلمات.

وفيما يتعلق بالتحضير والتجهيز لحصة الكفايات، اتفقت غالبية العينة أن عملية التحضير اختلفت بشكل كبير عن السابق، فوجدت ست معلمات أن

عملية التحضير أصبحت أكثر صعوبة من السابق ,إذ يتطلب الإعداد لأنشطة منهج الكفايات وقتاً وجهداً كبيرين.

وأرجعت خمسة معلمات سبب زيادة العبء إلى كثرة عدد الأنشطة الإجبارية التي تعد جزءاً لا يتجزأ من منهج الكفايات، إذ يجب على المعلمة أن تطبقها أثناء الحصة الدراسية حتى وإن كانت غير مجدية ,واشتكت بعضهن من صعوبة ضبط الطالبات والحفاظ على الهدوء خلال الأنشطة، وفي هذا الشأن علقت إحدى المعلمات قائلةً: "الحصة مزعجة بسبب أنشطة العمل الجماعي وصغر سنهن مما يصيبني بالصداع والتعب طوال اليوم".

ورأت خمس معلمات أن عدد الحصص لا يتناسب مع محتوى المنهج، إذ أن الوحدات والدروس كثيرة، وذلك قد يصعب على المعلمة تحقيق أهداف منهج الكفايات في ظل ضيق الوقت، ولكن اقترحن أن تقليص عدد الوحدات والدروس سيكون أكثر فاعلية من زيادة عدد الحصص.

4- الإدارة المدرسية:

فيما يتعلق بتعاون الإدارة المدرسية مع معلمة منهج الكفايات، اعتبرت نصف العينة أن الأعباء الإدارية لا تزال موجودة، وذكروا بعضها مثل: الاحتياطات، وإشراف بين الحصص، والمناوبة الصباحية، وفريق الإذاعة، وتدريس مادة مهارات حياتية.

وأبدت ست معلمات استياءهن من تعامل الإدارة مع معلمة منهج الكفايات وأنهن يفتقدن لتعاون الإدارة، حيث يشعرن بوجود قصور كبير في تقديم التسهيلات اللازمة لمعلم الكفايات ,فاشتكت إحداهن من أن الفصول غير مجهزة بوسائل التكنولوجيا التي تعين المعلم على أداء مهامه على أكمل وجه ,وإن كانت موجودة فإنها تفتقد للصيانة فتجدها أحياناً كثيرة معطلة، وذلك دون أي مبالاة أو اهتمام من الإدارة.

5- التوجيه والإرشاد:

أما فيما يتعلق بالعوامل التي تسهم في تدني مستوى الرضا الوظيفي

المتمثلة في دور كل من رئيسة القسم والتوجيه الفني في تأهيل وتدريب ومتابعة معلمات منهج الكفايات، فكان أحد هذه العوامل هو اتسام الدورات التدريبية بالطابع النظري وبعدها عن التطبيق العملي، هذا ما أكدته ست معلمات، حيث ذكر بعضهن أنها لم تؤهلهن بالشكل الكافي.

وعلقت سبع معلمات أن الرؤية لم تكن واضحة لهن في بداية تطبيق المنهج، وذلك يرجع لعدم تدريبهن وإعدادهن بالشكل الكافي، فقالت خمس معلمات أنهن اعتمدن على الاجتهادات الشخصية موضحين أن التدريب الحقيقي كان في الميدان، وذكرت معلمة أن آراء وتوجيهات الموجهة الفنية ورئيسة القسم كانت تتضارب في بعض الأحيان، فيما قالت معلمة أخرى أن التوجيه كانوا يرفضون الاستجابة لبعض مطالب المعلمين كتقليص عدد الوحدات والدروس لعدم ملاءمتها للفترة الزمنية.

وواجهت ست معلمات مشكلة جهل الموجهات بمنهج الكفايات,حيث افتقرن للمعرفة التي تؤهلهن لمساعدة المعلمات، بينما وصفت خمس أخريات دور الموجهة بأنه في اتجاه واحد، حيث اقتصر دورهن على إعطاء التوجيهات دون الاهتمام بالاستماع إلى مطالب وشكاوي المعلمات.

6- أولياء الأمور والمجتمع:

عند سؤالنا لأفراد العينة حول مدى تقدير أولياء أمور الطالبات لدور معلمة منهج الكفايات، رأت نصف العينة أن معلم الكفايات لا يحظى بالتقدير الكافي من أولياء الأمور، وفيما يلي الأسباب حسب وجهة نظر المعلمات:

- استياء أولياء الأمور من كثرة الطلبات والمشروعات التي يكلف بها أبناؤهم، ويرون أنه ليس لها أي قيمة أو فائدة لأبنائهم بل يعتبرونها مجرد أعباء ترهق الطالب وولي الأمر.
- ويصرح آخرون بأن المعلمة غير متمكنة وتخفي ضعفها بالأنشطة الجماعية التي تقدمها، وتهمل المادة العلمية بقولهم "لا نرى أي تطور بأبنائنا".

بينما قالت ثلاث معلمات أن تقدير أولياء الأمور لمعلمة منهج الكفايات يأتي بدافع خوفهم على تقييم أبنائهم، حيث عبرت إحداهن أن قيمتنا كمعلمات زادت بزيادة الدرجات التي بيدنا ففي المنهج السابق كان لدينا عشرة درجات فلم تكن لنا قيمة عند أولياء الأمور، أما الآن الأمر اختلف، حيث زاد التقدير بزيادة الدرجات التي تملكها المعلمة الأمر بطريقة لم نكن نعتد عليه.

أما رأي المعلمات حول مدى تقدير المجتمع المحيط بهن لدورهن كمعلمات لمنهج حديث كمنهج الكفايات، فقد أكدت غالبية العينة أن نظرة المجتمع للمعلم مرتبطة بالأمور السطحية كالرواتب والإجازات الصيفية وليس لدورهن في تعليم وتربية جيل المستقبل ,بل على العكس من ذلك فلا يوجد أي تقدير، وذلك بسبب الانطباع الخاطئ لديهم عن مهنة التعليم ,كما أنهم دائمو التذمر بسبب كثرة المشاريع التي يتطلبها منهج الكفايات، حيث قالت إحدى المعلمات: "دائماً يقولون لنا تعبنا من مشاريع الكفايات".

7- الراتب والحوافز المعنوية:

طالبت غالبية العينة بضرورة زيادة رواتب معلمات الكفايات، وتحديداً بعد تطبيق منهج الكفايات لأن المعلم أصبح مطالباً بإعداد وتحضير كم كبير من الأنشطة التي تتطلب وسائل وأجهزة تعليمية بعضها باهظ الثمن، وذلك نظراً لعدم توفير الإدارات لها، في الوقت ذاته المعلم مجبر على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة لأنها تدخل ضمن تقييمه.

ورأت تسعة معلمات أنه لا توجد أية حوافز معنوية من التوجيه أو الإدارة، ولا تقدم الإدارات أية تسهيلات أو دعم أو امتيازات لمعلمة الكفايات، فعبرت إحداهن أنه للأسف الشديد فإن تقييم المعلم ليس بأدائه وعطائه بالفصل، بل بعدد أيام الغياب والحضور، وما يقدمه للإدارة وليس للطالبات.

8- ترك مهنة التدريس:

أوضحت النتائج أن ما يقارب نصف العينة لديهن الرغبة في ترك مهنة

التدريس إذا ما توافرت لهن فرصة وظيفية أخرى حتى وإن قل الراتب، وذلك إما بسبب الأعباء الإدارية الطاردة ,أو التخبط في تطبيق منهج الكفايات وعدم وضوح الرؤية، مما يجعل المعلم في ريبة وقلق دائم وعدم راحة، حيث أعربن أنهن على استعداد بالتضحية براتب المعلمة المغري من أجل وظيفة أكثر راحة، وأخريات فضلوا تغيير تخصصهم من معلمات لغة عربية أو إنجليزية إلى معلمة اجتماعيات أو تربية إسلامية، لأنهن يرين أن تخصصاتهن تحتاج لمجهود كبير على عكس بقية المواد.

السؤال الثالث: ما المقترحات التي تحسن من مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

أكدت نتائج تحليل المقابلات اتفاق جميع أفراد العينة على ضرورة تحسين واقع منهج الكفايات ليتحقق رضا المعلمة، ولتتحقق الفائدة المرجوة من منهج الكفايات، وأعطت العينة الكثير من المقترحات، نذكر فيما يلي أبرزها:

1- تجهيز الفصول بالوسائل التعليمية

عبرت غالبية العينة عن مطالبتها بتجهيز الفصول بالوسائل والأجهزة التعليمية الحديثة، مع ضرورة توفير خزانات داخل الفصول خاصة لأدوات المعلمة التي تشكل عبئاً عليها في نقلها بين الفصول.

2- إجراء تعديلات على المنهج

طالبت عشر معلمات بتخفيف المحتوى والدروس وتوزيع المنهج بما يتناسب مع الحصص والمهارات المطلوبة في الميدان، كذلك يجب وضع القواعد متناسبة مع المرحلة العمرية، وبعضهن وجدت المحتوى فقيراً وسطحياً بحاجة إلى تدعيمه بدروس تغرس القيم الإسلامية والتربوية في نفوس الطلبة.

3- تغيير آلية التقييم

عشر معلمات يجدن أن آلية التقييم بحاجة ماسة إلى التعديل، حيث يعد أمراً مرهقاً للمعلمة إذ تتطلب تقييم الكثير من المعايير لكل طالبة أثناء الحصة

الدراسية، كما أن التقييم يجب أن لا يغفل بعض المهارات المهمة كالإملاء، كما طالبن بإعادة توزيع الدرجات والموازنة بين المهارات الشفهية والتحريرية، واقترحن إرجاع الاختبارات القصيرة حتى يستشعر كل من أولياء الأمور والطالبات بالجدية، وذلك لتحرص الطالبات على الدراسة الدورية الدائمة، و ليتمكنوا كذلك من معرفة مستواهم التحصيلي.

4- تقليل نصاب الحصص

رأت سبع معلمات بضرورة تقليل النصاب لمعلمات اللغتين العربية والإنجليزية، حيث اقترحت إلغاء الحصة المزدوجة (إعطاء الفصل الواحد حصتين في يوم واحد)، وذكرت أخرى أن تقليل النصاب يساعد على الراحة وكلما شعرت المعلمة بالراحة سعت أكثر إلى الإبداع، بقولها: "عايزاني أبدع هيئيلي الجو المناسب".

5- التأهيل والتدريب

سبع معلمات طالبن بتكثيف الدورات التدريبية، لتبصير المعلمين بمنهج الكفايات لأنه جديد، ولتعليمهم استراتيجيات وأنشطة جديدة، مع ضرورة المتابعة الدائمة من التوجيه الفني بغرض تطوير أداء المعلمين.

6- تخفيف الأعباء الإدارية

رأت ست معلمات بضرورة تخفيف الأعباء الإدارية، وذلك لأن المعلم يحتاج إلى طاقة في الفصل لتطبيق الاستراتيجيات والأنشطة وتحضير للحصة، ولكن الأعباء الإدارية كالمناوبة والإشراف تستنزف الكثير من طاقتهم، الأمر الذي يقلل من عطائهن أثناء التدريس.

7- تقليل عدد الطالبات في الفصل

اقترحت خمس معلمات تقليل عدد الطالبات في الفصل، حيث أن كثافة العدد تشكل عبئاً على المعلمة في تطبيق الاستراتيجيات والأنشطة، وكذلك في التقييم، وقد يترتب على ذلك تقصير المعلمة تجاه بعض الطالبات، الأمر الذي يؤدي إلى عدم استفادة جميع الطالبات وعرقلة عملية التعلم.

مذكرات البحث النوعي

من خلال هذه المذكرات عزيزي القارئ سوف ننقل لك رحلة مسيرتها ثلاثة أشهر، رحلة عبرنا فيها بمحطات التدريب، ثم انتقلنا لمحطة التطبيق، وأخيراً محطة التحليل للمقابلات النوعية، وكل محطة حملت في طياتها الكثير من المشاعر: كالمغامرة والتشويق والمتعة والغضب والاستياء وغيرها، إلا أنها كانت جديرة بالتجربة.

فيما يلي سيتم استعراض مذكرات الباحثتين خلال فترة إعداد البحث، سنرويها لكم بشيء من التفصيل في الصفحات التالية حيث سيتم تقسيم المذكرات إلى ثلاثة أقسام: قبل إجراء المقابلات، أثناء إجراء المقابلات، بعد إجراء المقابلات.

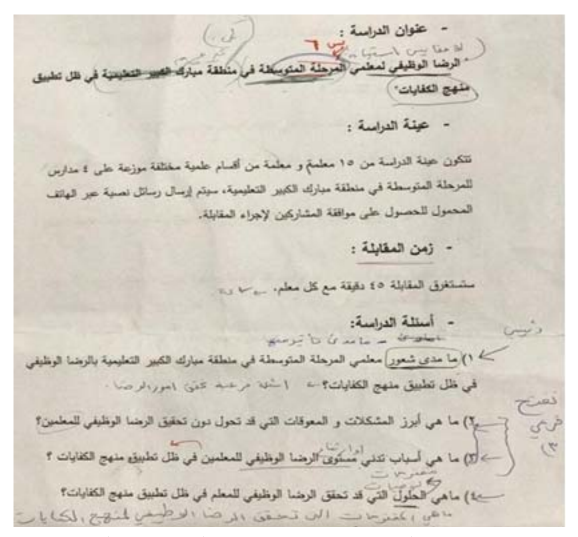
أولاً: قبل إجراء المقابلات

بدأت رحلتنا في البحوث النوعية مع مادة الاتجاهات المعاصرة في علم التربية، حيث كان هدف أستاذ المقرر المحاولة ولو بشيء بسيط توجيه الباحثين نحو البحوث النوعية ,ربما لأنه يجد فيها نوع من المتعة في التواصل ومعايشة القضية أو المشكلة بعمق، بقوله أن ما يميز البحث النوعي أنه يأخذك إلى عمق القضية، حيث نتمكن فيه من التعرف على مشاعر وانفعالات الأشخاص حيث يعبرون عن آرائهم بحرية وأريحية دون قيود على عكس المقابلات المقننة.

- **اختيار الموضوع**

شكل اختيار موضوع البحث تحدياً كبيراً لنا، فحاولنا البحث عن قضايا مستجدة على الساحة التربوية، ولم يتم التطرق لها من قبل، فكان موضوع "منهج الكفايات" هو الأبرز، وخصوصاً أنه لم يمر عام دراسي واحد منذ تطبيقه، لذا شعرنا بأن الموضوع بحاجة ماسة للدراسة، واخترنا أن نضيق نطاق البحث والدراسة ونتطرق للموضوع من زاوية مختلفة تتعلق بالمعلم

ومدى شعوره بالرضا الوظيفي في ظل تطبيق هذا المنهج، من هنا بدأت رحلة البحث والقراءة في الأبحاث والدراسات السابقة لتحديد عناصر الرضا الوظيفي، وبعد الاطلاع على مقاييس الرضا الوظيفي، حاولنا مواءمة العناصر لتناسب منهجية البحث النوعي والمقابلات النوعية ولتناسب كذلك البيئة المحلية في الكويت، بعد بحث طويل ونقاش مثمر اخترنا ثمانية عناصر للرضا الوظيفي، وهي كالتالي: الشعور والتجربة الشخصية، الشعور بالإنجاز، العبء التدريسي، تعاون الإدارة، التوجيه والإرشاد، أولياء الأمور والمجتمع، الرواتب والامتيازات المعنوية، وأخيراً ترك المهنة.



- عنوان الدراسة :

"الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في منطقة مبارك الكبير التعليمية في ظل تطبيق منهج الكفايات"

- عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من ١٥ معلمًا و معلمة من أقسام علمية مختلفة موزعة على ٤ مدارس للمرحلة المتوسطة في منطقة مبارك الكبير التعليمية، سيتم إرسال رسائل نصية عبر الهاتف المحمول للحصول على موافقة المشاركين لإجراء المقابلة.

- زمن المقابلة :

ستستغرق المقابلة ٤٥ دقيقة مع كل معلم.

- أسئلة الدراسة:

١) ما مدى شعور معلمي المرحلة المتوسطة في منطقة مبارك الكبير التعليمية بالرضا الوظيفي في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

٢) ما هي أبرز المشكلات و المعوقات التي قد تحول دون تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين؟

٣) ما هي أسباب تدني مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في ظل تطبيق منهج الكفايات ؟

٤) ماهي الحلول التي قد تحقق الرضا الوظيفي للمعلم في ظل تطبيق منهج الكفايات؟

فكانت خطة البحث الأولية لنا كما في الصورة السابقة، حيث كانت الدراسة بعنوان (الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة المتوسطة في منطقة مبارك الكبير في ظل تطبيق منهج الكفايات)، ولكن مع النقاش وتبادل الآراء تم تنقيح العنوان، حيث رأينا أن تحديد المنطقة قد لا يضيف أهمية للموضوع، وكذلك حددنا عينة الدراسة لتتضمن معلمات اللغة العربية والإنجليزية كونهن يدرسن في ظروف متقاربة.

وأخيراً وبعد نقاشات طويلة، نضجت الأفكار فخرجنا بالعنوان التالي (الرضا الوظيفي لدى معلمات اللغة العربية والإنجليزية في المرحلة المتوسطة في ظل تطبيق منهج الكفايات).

- **التحضير للمقابلات النوعية**

قبل النزول للميدان لإجراء المقابلات النوعية كان لابد من التحضير

والتدريب لإجراء هذا النوع من المقابلات الذي يعتمد وبشكل كبير على الباحث، لتجنب الوقوع في أخطاء المقابلات النوعية كالتحيز والذاتية والافتراضات المسبقة، وبالفعل قمنا بعمل بروفات استعداداً للقيام بالمقابلات واستذكرنا أيضاً ضوابط وشروط إجراء المقابلات.

كما أخذنا بنصح أستاذ المقرر باعتباره أحد المختصين في هذا النوع من الأبحاث، حيث أوصانا بضرورة الابتعاد عن الذاتية والتحيز، كذلك يجب عدم توجيه الآراء لما نريد بل يجب أن نعطي المستجيب الحرية والفرصة للتعبير عن رأيه، كذلك لابد من إظهار اهتمامنا بالمعلومات التي يفصح عنها المستجيب دون محاولة التأثير على إجاباته بأي شكل من الأشكال، كذلك من المهم عدم الانشغال عن المستجيب بالتدوين، بل يجب التركيز على الإجابات، وإن لم يسعفنا الوقت لكتابة كل ما يقال أثناء المقابلة فلا بأس من كتابة بعض العبارات أو الكلمات المفتاحية على أن ندون ما قيل بالتفصيل بعد المقابلة مباشرة لتجنب النسيان، أما فيما يتعلق بالوقت فقد حذرنا من أن تزيد المقابلة عن ساعة حتى لا يشعر المستجيب بالملل.

- **إجراءات ورقة تسهيل المهمة**

قبل النزول للميدان والبدء بإجراء المقابلات كان لابد من الإجراءات الروتينية الإدارية، حيث لابد من الحصول على ورقة تصريح لزيارة المدارس، والتي لابد من استخراجها من المناطق التعليمية الراغبين في زيارة مدارسها، حيث وقع الاختيار على منطقتي الفروانية ومبارك الكبير التعليميتين نظراً لقربهما من سكننا.

مررنا لاستخراج هذه الورقة بدوامة إدارية طويلة، بدءاً من إصدار الورقة من سكرتيرة قسم أصول التربية بجامعة الكويت، والتي مشكورة سهلت هذه المهمة، مروراً بالحصول على توقيعات كل من العميد المساعد للشؤون الأكاديمية والدراسات العليا، ومدير البرنامج.

بعد الانتهاء من جامعة الكويت انتقلنا إلى إدارة الأبحاث التابعة لوزارة

التربية لاستكمال باقي الإجراءات، وهناك حدثت إشكالية بسبب عدم إرفاق أداة الدراسة أو أسئلة المقابلة ,لكن بعد توضيحنا بأن المقابلات ليست لرسالة ماجستير سمحت رئيسة القسم تجاوزاً منها باستخراج ورقة لتسهيل المهمة, ووضحت أنه في المرة القادمة من الضروري إرفاق الأداة المستخدمة كاملةً سواءً كانت استبانة أم أسئلة المقابلة.

وأخيراً، كان علينا الحصول على موافقة المناطق التعليمية، وهناك لم تخل المراجعات في الدوائر الحكومية من قوة نفوذ (الواسطة) حيث تمكنا من استخراج ورقة تسهيل مهمة من منطقة الفروانية التعليمية في ساعة واحدة بسبب وجود الواسطة، بينما تطلب استخراج نفس الورقة ثلاثة أيام في منطقة مبارك الكبير التعليمية.

ثانياً: أثناء إجراء المقابلات:

تخللت هذه المرحلة عدة تحديات انتقلنا فيها من مرحلة التخطيط إلى مرحلة التطبيق، وفيها واجهتنا الكثير من العقبات كان أولها استقبال الإدارات لنا كباحثتين، حيث لايزال البعض غير متفهم لطبيعة البحث العلمي، إذ تلمسنا شعور بعض المديرات بالتخوف وكأننا مفتشتين في محاولة اصطياد الأخطاء والبحث عن نقاط الضعف، بالرغم من ذلك كانوا ملزمين باستقبالنا وتسهيل مهمتنا لامتلاكنا ورقة التصريح، لكن التسهيلات المقدمة من قبل الإدارات تفاوتت، وفيما يلي تجربتنا مع كل إدارة من الإدارات الأربعة نود مشاركتكم بها بهذه المذكرات:

الإدارة الأولى (يضع سره في أضعف خلقه)

كانت الإدارة في قمة التسيب، وكأن المدرسة بلا حراس لا يسأل عن الداخل والخارج، والطالبات يتجولون في ممرات المدرسة حتى في أوقات الحصص الدراسية، وكان الشيء الذي أثار انتباهنا قرب غرفة الممرضة من الحارس إذ تقع بجانب مكتب الحراس، والطالبات يذهبن للممرضة دون أية

مراقبة، وعند وصولنا القينا التحية على مديرة المدرسة ووضحنا المهمة التي أتينا من أجلها ,وطالبنا بغرفة مخصصة لإجراء المقابلة، فأبدت رغبتها في المساعدة بتخصيص مكان للمقابلات في الإدارة ولكنها فضلت أن نتوجه بأنفسنا إلى الأقسام لمقابلة المعلمات لاعتقادها بأن المعلمات لن يتعاونوا معنا وسيرفضون الحضور للإدارة، فاضطررنا لمسايرتها بلباقة لاستكمال المهمة التي أتينا من أجلها، وعندما سألنا عن مكان قسمي اللغة العربية والإنجليزية فما وجدنا منها إلا أنها قالت اعتمدي على هذه ,وعندما التفتنا فإذا هي عاملة نظافة أو كما هو شائع لدينا"فراشة"!!، وانطلقنا خلف هذه العاملة التي بدا أنها تعرف كل صغيرة وكبيرة في المدرسة، وفي طريقنا أجرينا معها حواراً ممتعاً سريعاً حول قسمي اللغة العربية والإنجليزية، حيث أبدت تعاطفها مع معلمات هذين القسمين لكثرة الأعباء والضغوط التي يمرون بها، ونقص أعداد المعلمات الذي يعاني منه هذان القسمان، كذلك اشتكت من الأعداد الكبيرة للطالبات في الفصول، من خلال هذا الحديث الذي لم يستغرق أكثر من دقيقتين شعرنا وكأننا قابلنا شخصية مهمة في المدرسة على علم وإحاطة بكافة مشكلات واحتياجات المدرسة، فسبحان الذي يضع سره في أضعف خلقه.

ولم يقف تسيب الإدارة عند هذا الحد، بعد انتهائنا من المقابلات ونحن في طريقنا للخروج فإذا بأفراد الشرطة يملؤون الإدارة، بسبب تهجم شخص على المديرة المساعدة، ولم يتمكنوا من معرفته بسبب عدم تدوين أسماء الزوار في السجل عند حارس المدرسة بسبب التسيب.

الإدارة الثانية (الواسطة):

كانت الإدارة الثانية على النقيض تماماً، الجميع كان على درجة كبيرة من الانضباط والهدوء من إداريات ومعلمات وطالبات، ووصلنا قبل الموعد المحدد مسبقاً بدقائق، فتم تسهيل مهمتنا بسلاسة من قبل الإدارة، وسمحت لنا رئيسة قسم اللغة الإنجليزية بإجراء المقابلات في مكتبها الخاص في غرفة منفردة عن باقي معلمات القسم بحكم معرفتنا السابقة بها.

الإدارة الثالثة:

اضطررنا في هذه المدرسة للانتظار طويلاً حتى انتهاء اجتماع المديرة والمديرات المساعدات مع رئيسات الأقسام لتزامن وقت زيارتنا مع فترة الاستعداد لاختبارات نهاية العام الدراسي، حيث انتظرنا ما يقارب 45 دقيقة حتى انتهاء الاجتماع، بعد ذلك رحبت بنا المديرة ترحيباً حاراً، لكنها كبقية الإدارات الأخرى لم توفر التسهيلات التي كنا نطمح لها كالمكان المناسب واستدعاء المعلمات، بل حملتنا مسؤولية البحث عن المعلمات داخل أسوار المدرسة، في نهاية الزيارة شكرنا الإدارة على السماح لنا بإجراء المقابلات.

الإدارة الرابعة:

بالرغم من غرابة المبنى المدرسي والفوضى الكبيرة التي كانت تعم المكان وازدحام الاستراحة بأولياء الأمور والطالبات إلا أن المديرة المساعدة استقبلتنا بحرارة وكانت متعاونة ولبقة فقالت "أي شيء تبونه أنا حاضره"، وقدمت لنا ما كنا نطمح له في زياراتنا السابقة ولكن لم نجده إلا مع هذه الإدارة الرائعة التي وفرت لنا مكاناً هادئاً لمقابلة المعلمات، كذلك كانت تتواصل مع الأقسام لاستدعاء المعلمات للحضور إلينا، حيث وفر علينا هذا الأمر الكثير من الوقت والجهد وأعفانا من التجول داخل ممرات المدرسة للبحث عن غرف المعلمات ومحاولة استدرار عواطفهن في سبيل موافقتهن لإجراء المقابلة، ولكن لم يخلُ مكان المقابلة من بعض التشويش والمقاطعة من الطالبات اللاتي كن في فوضى رهيبة، ولكن بشكل عام اعتبرنا هذه الزيارة كمسك الختام.

- **زيارة غير مثمرة**

كانت هنالك زيارة خامسة لإحدى المدارس ولكنها لم تكن مثمرة إذ لم نتمكن من مقابلة أي معلمة من معلمات الكفايات لمادتي اللغة العربية والإنجليزية وذلك بسبب انشغال المعلمة الوحيدة التي تدرس لغة إنجليزية للصف السادس الذي يدرس منهج الكفايات نظراً لقلة أعداد الفصول في

المدرسة، بينما انشغلت معلمات اللغة العربية بورشة تدريبية، ولكن لا يمكن إغفال دور المديرة المساعدة في محاولة تسهيل مهمتنا والإلحاح على المعلمات لإجراء المقابلة.

قد يتمكن الباحث من تدارك الكثير من إضاعة الوقت والجهد لو تمكن من تحديد مواعيد مسبقة مع من سيقابلهم لتجنب الكثير من المشكلات، ولكن الحياة مليئة بالتجارب ووحده المغفل الذي لا يتعلم من أخطائه.

- **مكتبة كلية التربية:**

أما المقابلتين اللتين أجريناهما في مكتبة كلية التربية بجامعة الكويت فقد اتسمتا بالهدوء، وكانت بعيدة عن المقاطعة والتشويش الذي قد يحصل داخل أسوار المدارس حيث لا يمكن السيطرة على الظروف المحيطة بالمقابلة.

- **السرية التامة:**

في بداية كل مقابلة كنا نحاول طمأنة المعلمة بأن كل ما سيقال في المقابلة سيستخدم لغرض البحث العلمي فقط، ولن تطلع عليه الإدارة أو التوجيه الفني، كما أنه لن يدرج اسم المعلمة في البحث، فكانت هذه المقدمة بمثابة إعطاء الأمان للمعلمات للانطلاق والبوح بما في قلوبهن والتعبير عن مشاعرهن، لكن جدار الخوف قد لا يهدم في كل مرة، فللأسف قلة من المعلمات شعرنا بتحفظهن عن ذكر كل ما يجول بخاطرهن ربما لتخوفهن إما من عدم مصداقيتنا أو من أن يستمع إليهن أحد ويخبر الإدارة، وخصوصاً أن المقابلة تتطرق لموضوعات حرجة: كتعاون الإدارة مع معلمة منهج الكفايات، ودور الموجهة الفنية ورئيسة القسم في تدريب ومتابعة معلمة منهج الكفايات. إلا اننا كنا نكرر من وقت لآخر أن كل ما سيقال سيظل بيننا لبث الاطمئنان في نفوسهم، إلا أن المقابلة طالت أم قصرت لابد أن يخرج من تقابل ما لديه من معلومات دون أن يشعر مع الاندماج بالحديث.

- **تدوين المعلومات:**

بعد انتهائنا من تطمين المعلمة بسرية المقابلة، كنا نستأذنهن لتسجيل المقابلة على الهواتف الذكية، ولكن في كل مرة كان طلبنا يلقى الرفض لمبررات وأعذار كثيرة منها: "صوتي مو حلو"، "مو لازم تسجيل كتبوا على ورقة أحسن"، "أنا زوجي ما يرضى أسجل صوتي"، لكن كنا نتقبل ذلك برحابة صدر ونلتمس لهن العذر في كل مرة، وكنا نأخذ احتياطاتنا قبل كل زيارة بتجهيز الأوراق والأقلام، فلم نكن نعتمد على موافقتهن على التسجيل.

- **وقت المعلمة الثمين:**

كانت مسألة إقناع بعض المعلمات بإجراء المقابلة أمراً في غاية الإحراج والتذلل أحياناً، حيث كنا نستدر عواطفهن بابتسامة وبعبارات "ما راح ناخذ من وقتج كثير"، "راح ندردش معاج بس نص ساعة"، وكثيراً ما كان هذا الاستدرار أو التوسل نافعاً ومجدياً، وأحياناً كانت تمارس رئيسة القسم دور الوسيط بيننا وبين المعلمة لكن لم يكن هذا الأسلوب دائماً ناجحاً، فالأسلوب الأول كان فعالاً أكثر لأن المعلمة قد تشعر بالإحراج منا على عكس رئيسة القسم التي اعتادت على وجودها.

الكثير من المعلمات مع مرور الوقت وارتفاع وتيرة النقاش حول موضوع الرضا الوظيفي ومنهج الكفايات كن يشعرن بالحماس، ويضربن الأمثلة ويعرضن علينا وسائلهن التعليمية والكتب والبوربوينت، وكنا نسايرهن حتى وإن كان ذلك لا يخدم الموضوع أو لا يجيب عن الأسئلة، لكن بمجرد شعور المعلمة باهتمامنا بكل ما تقوله كانت تصبح الإجابات أكثر عفوية ومصداقية وبعيداً عن المثالية وأجواء التصنع، لكن قلة من المعلمات بعد مرور وقت بسيط تبدأ بمحاولات التملص من الإجابة أو الاستعجال بإنهاء المقابلة، وسنذكر أبرز ثلاثة مواقف علقت بأذهاننا بهذا الشأن، المعلمة الأولى كانت تقول لنا بعد كل إجابة " تبون أناديلكم مدرسات تقابلونهم بعد؟" بحجة انشغالها، أما المعلمة الثانية فكانت تسترق النظر إلى صديقاتها اللاتي كن

يشربن القهوة ويتبادلن الحديث، فكانت تجيب إجابات مختصرة في محاولة منها للانتهاء بسرعه لتنضم لصديقاتها، لكن لم نكن نسمح بحدوث مثل هذا الأمر، فكنا نحاول بأسلوب لبق جذب انتباهها وطلب تفسيرات لإجاباتها حتى نحصل على إجابة واضحة لكل سؤال من أسئلة المقابلة، وأخيراً المعلمة الثالثة فقد انزعجت من هاتفها الذي لم يتوقف عن الرنين من قبل حارس المدرسة وعامل توصيل المطعم ليبلغاها أن الطلب وصل وهي منزعجة بأن "الفراشة" لم تكن ترد على اتصالاتها لاستلام الطلب، فكانت تود الإسراع بإنهاء المقابلة، فبررت ذلك بقولها "ابتلشت القطية علي ولازم استعجل بريوقهم!" . بالرغم من مواجهتنا لمواقف مزعجة إلا أننا اكتشفنا أن الباحث عليه أن يكون صبوراً، لبقاً، لحوحاً في الحصول على المعلومة، ويحاول التأقلم مع الظروف الطارئة.

- **مداخلات غير مرحب بها:**

نظراً لعدم توفر المكان الهادئ الملائم لإجراء المقابلات في كثير من المقابلات وغياب الخصوصية أحياناً، كنا نتعرض للمضايقات أو الإزعاج سواءً في الممرات من الطالبات أو مقاطعة من بعض المعلمات، ولكن كان هنالك موقفان نعتقد بأنه لا يمكن أن نسيانهما، الموقف الأول حدث بينما كنا في اندماج تام بالمقابلة، حيث كنا نجري مقابلة مع إحدى معلمات اللغة العربية داخل القسم، وإذا بمعلمة من قسم آخر تدخل القسم معربة عن عدم رضاها منا لعدم اختيارها للمقابلة، متعجبة من اختيارنا للمعلمة التي نقابلها، فيما بعد اكتشفنا أنها كانت صديقتها، وحاولنا الرد عليها بلباقة بقولنا بإذن الله المرة القادمة سنجري معك المقابلة، وستتعرف عليك أكثر وأن اختيارنا الآن محصور بين قسمي اللغة العربية والإنجليزية، لكنها ردت بأنها لا تريد متعذرة بقولها "مابي زعلت" ! ,بعد ذلك بدأت بطرح الأسئلة علينا ,وأثناء محاولتنا للعودة لأجواء المقابلة أخذت تسترق النظر لأوراق الأسئلة ثم حاولت قراءة ما دوناه من ردود وإجابات، ويحك يا فضول كم أنت قاتل صاحبك.

أما المداخلة الأخرى فحصلت في مدرسة أخرى بينما كنا نقابل إحدى معلمات اللغة العربية في القسم، وإذا بالموجهة الفنية تدخل فرفعت من نقابل عينها على الموجهة ثم استطردت قائلة كنت قبل قليل أشكر فيك وبمجهودك وأن تدريبك والدورة التي قدمتها لنا هي ما ساهمت بنجاح تدريسنا لمنهج الكفايات ,لتقوم الموجهة بالرد عليها قائلة "انتوا اللي نهضتوا بالمنهج وساهمتوا بنجاحه"، بالكاد تمالكنا أنفسنا من الضحك من هول النفاق الذي حصل أمامنا، وخصوصاً أن ماقيل لنا في المقابلة كان على عكس ما حصل أمامنا، ربما يرجع ذلك إلى اقتراب نهاية العام وكتابة تقارير المعلمات!!.

كذلك كانت هناك الكثير من المداخلات غير المرحب بها والتي قد تحدث بعض التشويش والتشتيت في أذهاننا، ففي بعض الأحيان يصبح سؤال المقابلة مناقشة جماعية مع معلمات القسم، من خلال ذكر المعلمة التي نقابلها لأمثلة حصلت مع زميلاتها قائلة: "مثل ما حصل مع فلانة..." وتشير إليها، لتشرح الأخرى تجربتها ليصبح بعدها الحوار جماعياً نحاول مسايرته قليلاً لنعود بعدها لأجواء المقابلة.

وأحياناً أخرى تنقلب الأدوار ويصبح السائل مسؤولاً، ففي بعض الأحيان تطرح علينا الأسئلة مثل: ما اسمك؟ ما عائلتك؟ لماذا تدرسين الماجستير؟ ماذا سوف ستعملين إذا تخرجت؟، إذا قلنا لا نعلم وربما نعود إلى التدريس، تتراشق علينا عبارات الازدراء والتهكم بقولهم "على تعب الدراسة التي تقومون بها ترجعون إلى المدارس!".

- **طموحات كبيرة:**

الكثير من المعلمات اللاتي قابلناهن كن يعتقدن بأننا قادرتان على تغيير وإصلاح واقع منهج الكفايات ولسنا مجرد باحثتين، بينما اعتقد البعض منهن بأننا بمثابة حلقة الوصل أو الوسيط بين معلمات منهج الكفايات ومسؤولي وزارة التربية، فاستمعنا في إحدى المقابلات لمعلمة تحفز الأخرى بقولها "فضفضي قولي إلي يريحك يمكن يتعدل الوضع"، وكذلك شجعت أخرى زميلتها على الإفصاح عما في داخلها بقولها "قولي كل إلي بقلبك"، تعاطفنا

كثيراً مع طموحاتهن وتأملاتهن ولربما يسهم هذا البحث بمعالجة الأخطاء في تطبيق منهج الكفايات لتشعر المعلمات بالرضا الوظيفي.

كانت كذلك في إحدى زياراتنا للمدارس طموحات من نوع آخر، فبينما كنا مع إحدى رئيسات الأقسام في الممر، حضرت معلمات للترحيب بنا وكن في غاية السعادة، تعجبنا من حفاوة الاستقبال، ولكن ما إن اكتشفن بأننا لسنا معلمات جدد حتى ارتسمت على وجوههن ملامح الشعور بخيبة الأمل والحسرة، لأن نصابهن من الحصص لن يتغير ونقص المعلمات الموجود لن يسد.

ثالثاً: بعد إجراء المقابلات

تضمنت المرحلة الأخيرة من إعداد البحث عدة مراحل فرعية يمر بها كل بحث نوعي وهي كالآتي: مرحلة تنظيم المعلومات، مرحلة تصنيف وتشفير المعلومات، وأخيراً مرحلة تشكيل المفاهيم، تخلل هذه المراحل لقاءان وجهاً لوجه بين الباحثتين، بالإضافة إلى التواصل الدائم عبر الهاتف والبريد الإلكتروني، إذ حاولنا في البداية ترتيب إجابات أسئلة المقابلة للحصول على تكرارات الإجابات، كذلك حرصنا على عدم إغفال أو تجاهل أي إجابة عبرت عنها المعلمات اللاتي تمت مقابلتهن، وكانت عملية تنظيم المعلومات مجهدة وتحتاج إلى تركيزٍ عالٍ لنتحاشى إلغاء إجابات قد تكون مهمة.

أما مرحلة تشفير وتصنيف المعلومات فلابد من التركيز فيها على العبارات التي حصلت على أكبر عدد من التكرارات، والتي تعبر فعلاً عن حالات ليست استثنائية بل ما يعبر عن رأي الأغلبية، كذلك كان من الضروري عدم تفسير العبارات حسب الأهواء الشخصية، إذ كان لابد من الحذر من الوقوع في فخ الذاتية في هذه المرحلة دون شعور الباحثتين، أما آخر مرحلة وهي مرحلة تشكيل المفاهيم فكانت واحدة من أصعب المراحل التي واجهتنا كباحثتين إذ تطلب إنهاؤها أكثر من أسبوعين، نظراً لأنها تتطلب مهارة عالية وتمكن من الباحث للإجابة عن أسئلة الدراسة بعيداً عن التحيزات الذاتية، وحاولنا في هذه الإجابات اقتباس بعض العبارات التي كانت عالقة في أذهاننا.

قبل البدء بإجراء المقابلات لم نكن نتوقع أن يكون للإدارات المدرسية علاقة بالرضا الوظيفي للمعلمات في ظل منهج الكفايات، ولكن بعد تحليل نتائج المقابلات اتضح لنا أن مستويات الرضا الوظيفي لمعلمات المدرسة الواحدة كانت متقاربة، وهذا الموضوع في غاية الأهمية وقد يشكل أساس لمشروع بحث جديد حول دور الإدارة المدرسية في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين.

كانت التجربة بشكل عام تستحق العناء، بالرغم من تخوفنا من خوض تجربة البحث النوعي، إلا أننا استمتعنا بالتعايش في هذه التجربة مع تجارب المعلمات ومدى شعورهن بالرضا الوظيفي في ظل تطبيق منهج جديد كمنهج الكفايات، وتفاوتت فيها مشاعرهن بين رضا وعدم رضا، وتلمسنا من خلالها ما يجول بخاطرهن من مشاعر وانفعالات واتجاهات لم نكن لنشعر بها في البحث الكمي، كذلك مررنا بهذه التجربة بالكثير من العقبات ولكن في كل عقبة علم وصبر وخبرة، فكما يقال طريق العلم ليس مفروشاً بالورود.

ملحق رقم (1)

أسئلة المقابلة:

1- كيف هي تجربتك الشخصية مع منهج الكفايات ؟ وما هو شعورك تجاه هذا المنهج؟

2- هل تشعرين بأنك تنجزين شيئاً مهماً وتحدثين الفرق من خلال تدريسك لمنهج الكفايات؟

3- ما مدى تناسب منهج الكفايات مع العبء التدريسي والجدول الخاص بك؟

4- ما مدى تعاون الإدارة معك كمعلمة لإنجاح منهج الكفايات وتحقيق الفائدة المرجوة منه؟

5- ما هو دور التوجيه والإرشاد (متمثلة بالموجه الفني ورئيس القسم) في تدريب المعلم وتهيئته لتدريس منهج الكفايات ؟

6- ماهي نظرة أولياء الأمور والمجتمع المحيط بك كمعلمة تحاول إنجاح تطبيق منهج حديث كمنهج الكفايات؟

7- ما رأيك في رواتب المعلمات والامتيازات المعنوية وخصوصاً بعد تطبيق منهج الكفايات؟

8- بعد تطبيق منهج الكفايات، لو توفرت لك فرصة وظيفية أخرى هل ستترك مهنة التدريس، وهل لمنهج الكفايات دور في قرارك ؟

9- ماهي اقتراحاتك لإنجاح تطبيق منهج الكفايات بما يشعرك بالرضا ويحقق الأهداف المرجوة منه ؟

تجيب أسئلة المقابلة (1- 8) عن السؤالين الأول والثاني للدراسة، بينما يجيب السؤال (9) عن السؤال الثالث للدراسة.



الفصل السادس

إدخال اللغة الإنجليزية في مرحلة رياض الأطفال الواقع و التحديات

شمس خالد الشهري

روان عبدالرحمن الكندري

الفصل السادس

إدخال اللغة الإنجليزية

في مرحلة رياض الأطفال - الواقع والتحديات

مشكلة الدراسة

اكتساب اللغة الإنجليزية أصبح ضرورة ملحة في ظل عصر العولمة والتقدم العلمي، وذلك ما يفسره إقبال المجتمع الكويتي لإكساب أبنائه اللغة الإنجليزية، وذلك من خلال إنفاق الأموال الطائلة في سبيل إلحاق الأبناء في مدارس تقدم اللغة الإنجليزية كمادة دراسية في مرحلة مبكرة سواء كانت مدارس أجنبية أو ثنائية اللغة، ولم يكن ذلك إلا لإيمان المجتمع، في أن إتقان اللغة الإنجليزية أصبح ضرورةً ملحة في العصر الحالي، ولقد استشعرت وزارة التربية والتعليم في الكويت هذه الأهمية وتمت ترجمة ذلك من خلال إدخال منهج اللغة الإنجليزية كمادة في رياض الأطفال ليتم تدريسه ضمن المنهج الجديد لإدخال المواد في رياض الأطفال وأتت هذه الدراسة لتكشف واقع التجربة وأهم التحديات والمشاكل التي تواجهها المعلمة وبعض المقترحات التي تساهم في حل هذه المشاكل.

أسئلة الدراسة

1- ما واقع تدريس اللغة الإنجليزية في رياض الأطفال ؟

2- ما هي المشاكل والتحديات التي تواجه معلمات رياض الأطفال في تدريس مادة اللغة الإنجليزية؟

3- ماهي المقترحات لحل المشاكل التي تواجه معلمات رياض الأطفال في مادة اللغة الإنجليزية ؟

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي في جمع المعلومات وتحليلها، حيث تم استخدام المقابلة النوعية شبه المفتوحة، واحتوت عينة الدراسة على 10 معلمات رياض أطفال ذوات خبرات مختلفة (بين سنتين خبرة إلى 12 سنة خبرة) باختلاف المناطق التعليمية وباختلاف الرياض، وتمت مقابلتهن بعيداً عن أجواء الروضة، إما في مقهى في مجمع تجاري أو في منزلهم، وكان الزمن المخصص للمقابلة بين (30 إلى 45 دقيقة)، واستغرقت جميع المقابلات (5 ساعات ونصف تقريباً)، واختلف وقت إجراء المقابلة حسب مناسبته للمعلمة التي تتم مقابلتها إما عصراً أو مساءً مع أخذ موعد مسبق منها.

عرض النتائج

السؤال الأول : ما واقع تدريس اللغة الإنجليزية في رياض الأطفال ؟

تم تصنيف وتوزيع إجابة أفراد العينة على مجموعة من المواضيع فيها وهي : المنهج، ومدى تمكن المعلمة من المادة الدراسية، ومدى توافق المنهج مع قدرات الطفل.

أولاً: المنهج الدراسي :

اتفقت 8 معلمات على أن المنهج الدراسي سهل وبسيط، وذلك من ناحية التقديم والشرح لأطفال الروضة، وتم تأكيد ذلك من رأي المعلمة (أسماء الكندري) حين ذكرت: "منهج ال (English) واااايد وااااااايد سهل بشكل عام

لأن كل اللي فيه مصطلحات بسيطة وموجودة داخل الدليل نفسه" ، واتفقن أيضاً على أن المفردات والكلمات بسيطة والخطوات واضحة للمعلمة، وأضافت معلمتان أن منهج اللغة الإنجليزية يحتاج إلى ممارسة يومية، وأيضاً يحتاج إلى تذكير واسترجاع مستمر للكلمات والأحرف والأعداد حتى يرسخ في عقل الطفل.

واتفقت جميع آراء العينة حول المنهج من حيث الأخطاء الكثيرة الموجودة فيه، مثل: عدم تناسب خطوات الشرح مع المحتوى الفعلي للدرس، وأيضاً صعوبة بعض الكلمات على الأطفال، وأيضاً التغيير المستمر في المنهج وعدم استقرار واضعي المناهج على منهج واضح محدد مما يسبب لأفراد العينة التوتر والانزعاج الشديد، حيث ذكرت المعلمة (أمل) : "التوجيه لخبطونا، كل يوم لهم راي، حتى كل سنة مغيرين الكلمات، وهذا اللي متعبنا، مثلاً ,العام كانت كلمة (Lemon) معانا وهالسنة شالوها"

وأضافت 5 معلمات أن المنهج يحتاج إلى متابعة مشتركة من طرفين مهمين وهما أولياء الأمور والمعلمات، وذلك في استرجاع المعلومات التي تمت دراستها باللغة الإنجليزية حتى تتحقق الاستفادة الأكبر، وتم اقتراح توفير كراسات تغطي جميع أوجه المنهج الدراسي تحتوي على تمارين تفيد دروس المنهج مثل : التلوين، والمشي على النقاط للأحرف والأعداد، ويتم إرسال هذه الكراسات للمنزل مع الطفل ليجيب عن التمارين حتى يكون هناك شكل من المتابعة والمراجعة اليومية.

ثانياً : مدى تمكن المعلمات من المادة:

اتفق 8 من أفراد العينة على أن غالبية المعلمات غير متمكنات من تقديم منهج اللغة الإنجليزية، وأكدن أن الغير متمكنات عددهن أكثر من المتمكنات، وذلك حسب رأيهن للأسباب التالية : (1) النطق الغير سليم لبعض الأحرف والكلمات، (2) عدم القدرة على الصياغة الجيدة والصحيحة للجمل البسيطة التي تُذكر للأطفال، (3) معظم المعلمات لا تتوفر لديهن حصيلة لغوية كافية

للتحدث بصورة مستمرة في الفصل مع الأطفال باللغة الإنجليزية، مما أدى إلى كثرة تحدثهن باللغة العربية أثناء تقديم دروس المنهج. ووضحت أغلب معلمات العينة أن هروب المعلمات من تدريس منهج اللغة الإنجليزية كان للأسباب السابقة. وأكدت المعلمة (روان علي) ذلك بقولها: "أن نسبة 10٪ من المعلمات (أي تقريباً معلمتين في الروضة) يحبون تدريس منهج اللغة الإنجليزية، على عكس بعض المعلمات التي وصلت نسبتهن إلى 90٪ في روضتها لا يحبون تدريس منهج اللغة الإنجليزية"، وذكرت المعلمة (موضي) أن: "من بين 33 معلمة في روضتي مافي أبلة تحب الإنجليزي إلا 3 أبلات متمكنات من الإنجليزي بشكل ممتاز، ويحبون الكلام بالإنجليزي وعندهم ثقة لمن يشرحون الدرس".

وكان هناك اختلاف في الرأي حيث أن معلمتين فقط ذكرتا أن كل معلمات الروضة اللاتي ينتمين إليها يحبون ويرغبون في تدريس المنهج الإنجليزي، فقالت المعلمة (أسماء الكندري) بخصوص هذا الموضوع: "المعلمات متمكنات من الإنجليزي، وهو يعتبر أكثر درس ما عليه نقد من المشرفات، وصح إن بعض الأبلات ما عندهم حصيلة بس مع الممارسة تصير سهلة".

ومع زيادة عدد أسئلة المقابلة، قامت الثماني معلمات اللاتي ذكرن أن غالبية المعلمات غير متمكنات من المنهج بتعديل رأيهن تجاه الإمكانية بأن المعلمات قد يكن متمكنات من منهج اللغة الإنجليزية في حالة توفير تدريب وتمرين بسيط قبل البدء بالدرس.

واتفقن 6 معلمات على أن هناك صعوبة في النطق والتحدث في فترة الحلقة باللغة الإنجليزية بشكل صحيح، وذلك بسبب عدم علمهن بأساسيات اللغة، وعبرت المعلمة (كنوز): "أكثر شي يخوفني من مادة الإنجليزي ويخليني أوخر عنها اهو إني يمكن أوصل معلومة خطأ للأطفال، وهذا أكبر همي"، وتم مناقضة الرأي السابق بقول المعلمة (أسماء): "ما أعتقد إن في أخطاء كبيرة بالنطق، لأن كل اللي مطلوب منا إن نقرا الكلمة والحرف، ومنو ما يعرف يقرا كلمة بسيطة أو ينطق حرف واحد سهل!!!".

ثالثاً: مدى توافق المنهج مع قدرات الطفل:

اتفـقن 9 من المعلمـات أن المنهج بشكـل عـام مناسب لقـدرات الطفل التعبيرية والعقلية، حيث ذكرت المعلمة (فاطمة الفضلي): "المنهج بشكل عام مناسب حق الطفل، وأنا بخبرتي إني أدرس أطفال المستوى الأول إن عندهم القدرة على النطق الجيـد للكلمـات، ما أقول نطق ممتاز لأن عمر أطفالي صغير"، واتفقت أربع معلمات بأن هذا بسبب سهولة الكلمات في المنهج وأن المعلومات مفهومة وبسيطة وجميع الكلمات محددة لكل الخبرات طوال العام الدراسي.

وبالنسبة لتذكر الأطفال للكلمات والأحرف والأعداد بشكل سهل اتفقت 7 معلمات على أن تذكر الأطفال مرتبط بجهد المعلمة ومراجعتها اليومية لهم باستمرار، وأيضاً يعتمد التذكر على قدرات الطفل، وأن الفروق الفردية للأطفال واضحة جداً أثناء تدريس المنهج الإنجليزي، حيث وضحت المعلمة (أريج الكندري) حين قالت: "الطفل اللي يكون شاطر بالإنجليزي ويجاوب ويشارك واحنا المعلمات نلاحظه على طول نسأل ولية الأمر هل ولدج أو بنتج داخلين حضانة إنجليزية قبل الروضة ؟ وأكثرهم يقولون ايبي". وذكرت 5 معلمات بأن العدد أسهل للطفل فيستطيع استرجاعه أسرع من الكلمات والأحرف.

على الرغم من اتفاق أغلبية أفراد العينة بمناسبة منهج اللغة الإنجليزية للطفل إلا أن بعض أفراد العينة شعروا أن الطفل لا يستفيد الاستفادة الكافية من المنهج وذلك بسبب كثرة الأخطاء الموجودة فيه.

رابعاً: مدى توافر الوسائل والأدوات للمعلمة:

اتفقت 10 معلمات وهن العينة بأن المعلمة هي المسؤولة عن توفير كل الوسائل والأدوات الخاصة بالمنهج، وقد اعتبرن ذلك شيء فوق طاقتهن، وذكرت المعلمة (حصة الكندري): "الصراحة من ناحية الإدارة... إذا قلنالهم وفرولنا مواد وأدوات، على طووول بدون أي تفكير أو دراسة للوضع

يقولون لنا الروضة تعاني من عجز في الميزانية ما نقدر نوفر"، وأضافت أيضاً: "عفية ميزانية دايماً فيها عجز!!!".

وللتغلب على مشكلة الوسائل اتفقت 7 معلمات بأنهن يستخدمن التكنولوجيا الحديثة مثل: الاياد والايفون والداتا شو لعرض المسابقات والوسائل توفيراً للوقت والجهد، وذكرت معلمة بأنها وفرت تلفاز متنقل من مصروفها الخاص لتسهيل عملية العرض.

خامساً: الوقت الزمني ومدى ملاءمته لتقديم الدرس:

اتفقت 7 معلمات بأن الوقت كافي في تقديم درس اللغة الإنجليزية، وخاصة بعد إضافة زمن (10 دقائق) للحلقة، وخالفن 3 معلمات الرأي السابق حيث أنهم يعتبرن الوقت طويلاً جداً مع الزيادة، فهن ينتهين من شرح الدرس قبل الوقت المحدد لانتهاء الزمن، وأكدت المعلمة (روان علي) ذلك حين قالت: "ما أدري ليش دايماً أخلص من الدرس مبجر، مع إني أمشي على كل الخطوات بس أخلص قبل الوقت، ما أدري العيب فيني ولا من منو !! ههههههههه"، واقترحت إحدى المعلمات لو يُخصص يوم دراسي كامل لتدريس مادة اللغة الإنجليزيةمرة بالأسبوع، مثلاً يوم في الأسبوع الأول يتم تقديم عدد طوال اليوم، ويوم في الأسبوع الثاني يتم تقديم كلمة وحرف وهكذا...

سادساً: توجيه وإرشاد المعلمة لتتمكن من المنهج :

اتفقت 6 معلمات بأن المشرفة الفنية هي همزة الوصل بين التوجيه والمعلمات فهي تزودهم بكل الإرشادات الخاصة بالمنهج، وبعض المشرفات لديهن القدرة على توصيل التعليمات الصحيحة مع الفهم التام لهذه التعليمات وبعضهن عكس ذلك. واتفقت 3 من المعلمات بأن المشرفة الفنية ليست متمكنة من مادة اللغة الإنجليزية، فهي تعتمد اعتماداً كلياً على الخطوات الموجودة في دليل المعلمة، بينما اتفقت معلمتان بأن المشرفة الفنية لها دور كبير وواضح في مساعدة المعلمات على شرح المنهج بصورة واضحة وصحيحة.

اتفقت جميع معلمات العينة بأن التوجيه قدم دورات لتدريب المعلمات على طريقة شرح منهج اللغة الإنجليزية، فتفاوتت الآراء حول هذه الدورات، فرأت معلمتان بأن الدورة مفيدة جداً وأنهما اكتسبتا معلومات قيمة وكان هناك شرح وافٍ للمنهج من قِبَل الموجهات، بينما اختلفن معهما أربعة معلمات بأن الدورة غير مفيدة بسبب تغيير كل خطوات شرح الدرس عما تعلموه في الدورة، وقالت ثلاث معلمات بأنه يفضل في المستقبل زيادة الجانب العملي والتطبيقي في الدورة عن طريق شرح الدروس للاستفادة بشكل أكبر، ولابد من استمرار هذه الدورات خاصة للمعلمات الجدد.

أما من ناحية تقييم الموجهات للمعلمات فيكون الحكم عليهن من خلال الالتزام بالخطوات وعدم الإخلال فيها أو حتى التبديل بترتيبها، وأيضاً القيام بتغيير الكلمات وطريقة الشرح بشكل مستمر يؤدي ذلك إلى استياء المعلمات، وذلك ما اتفقن عليه كل معلمات العينة، وعقبت عن ذلك المعلمة (أمل) بقولها: "يغيرون المنهج متى ما يبون من كثر التخبط حتى بدون ما يعممون التغيير علينا أو حتى تبلغينا لو بأوراق ونوقعها، وبعدها يحاسبونا".

السؤال الثاني: ما هي المشاكل والتحديات التي تواجه معلمات رياض الأطفال في تدريس مادة اللغة الإنجليزية ؟

فيما يلي سيتم توضيح واستعراض المشاكل البارزة في مجالين مهمين في الدراسة وهما: تمكن المعلمة ووفرة الأدوات.

أولاً: تمكن المعلمات من المادة:

اتفقت 9 معلمات أن من أكبر التحديات التي تواجههن هي عدم توفر حصيلة لغوية كبيرة لديهن، مما يؤدي إلى وجود مشاكل في النطق لديهن، وأجمعت 5 معلمات أن أطفال الروضة أغلبهم لا تكون لديهم أي خلفية عن اللغة الإنجليزية المقدمة لهم، مما يسبب صعوبة على المعلمة في إيصال المعلومة، وبالإضافة إلى عدم استيعاب الطفل أحياناً، فينصحن بإدخال

الأطفال للحضانات الإنجليزية قبل مرحلة الروضة حتى يسهل عليهم وعلى المعلمات توصيل المعلومة، واقترحت معلمتان من العينة بوجوب وضع معلمة إنجليزي متخصصة بالمادة أفضل من معلمات رياض الأطفال ذوات الخبرة العامة.

اتفقت 4 معلمات بأن التحدث الذي يجرى خلال شرح الدرس يكون مقتصراً على قراءة الكلمة والحرف دون الحاجة للتعمق باللغة، وذلك بسبب قصور لغتهم الإنجليزية وتخوفهم من نطق الكلمات بشكل غير صحيح، ويعتقدون أن السبب في ذلك هو عدم دراستهم الكافية للغة الإنجليزية في الجامعات بل اقتصار ذلك على مقررين يخدمون اللغة الإنجليزية.

تم الاتفاق من قبل 4 معلمات بأن طريقة عرض وشرح الأحرف والكلمات صعبة على المعلمة، حيث يتم عرض الحرف قبل الكلمة، ويجب على كل معلمة في رياض الأطفال أن تبدأ درسها بمثير يجذب الأطفال، فكيف يتم جذب الأطفال من قبل حرف مجرد غير محسوس، حيث اقترحن عكس الخطوات السابقة والبدء بالكلمة أي الشيء المحسوس ومن ثم استخراج الحرف وهو الشيء المجرد، وذلك التغيير سيسهل على الطفل الاستيعاب السريع للمادة المعروضة.

ثانياً: بالنسبة لتوفر الوسائل التعليمية:

اتفقت 10 معلمات بأنه لا يتم توفير وسائل خاصة لتدريس اللغة الإنجليزية وأن المعلمة هي التي توفر وسائلها. حيث أجمعت 8 معلمات من أصل 10 بأن إدارة الروضة لا توفر لهم خدمة الطباعة والتصوير، ولا حتى إمداد المعلمات بالأوراق أو الحبر لطباعة تطبيقات الأطفال والتعلم الذاتي، فهذه تعتبر مشكلة وتحدياً بالنسبة لهم وهو قلة الوسائل التي تزيد الأعباء على المعلمة.

وأجمعت 7 معلمات بأن الوسائل التكنولوجية تكون من مصروفهم الخاص، حيث أن الفصول غير مجهزة بوسائل تكنولوجية بديلة مثل الداتا شو أو التلفاز، حيث أن كل معلمة عليها شراء ذلك حتى تواكب التطور والتحديث المستمر المطلوب من معلمة رياض الأطفال.

السؤال الثالث: ماهي المقترحات لحل المشاكل التي تواجه معلمات رياض الأطفال في مادة اللغة الإنجليزية ؟

كان هناك العديد من المقترحات التي قدمها أفراد العينة للتغلب على أبرز المشكلات والصعوبات التي تواجههن في إدخال مادة اللغة الإنجليزية في رياض الأطفال.

أجمعت 10 معلمات وهن أفراد العينة كاملة بوجوب تكثيف الدورات المقدمة لهن حول منهج اللغة الإنجليزية وزيادة الجانب العملي بالدورة أكثر، وأضافت 3 معلمات بوجوب وضع معلمات متخصصات في مادة اللغة الإنجليزية لتدريس المنهج بصورة صحيحة ومتكاملة.

اتفقت المعلمات العشر بوجوب زيادة المواد المقدمة لهم في الجامعات والمعاهد الخاصة بتدريس اللغة الإنجليزية لتساعدهن على الإنجاز في ميدان العمل، وأشارت 3 معلمات بتقليل المنهج المقدم للطفل، وذلك عن طريق تعليم الطفل الأحرف والأعداد دون الحاجة لتعليمه الكلمات التي قد تكون صعبة ومعقدة بالنسبة له. ذكرت معلمتان أنه يجب المراجعة اليومية للأطفال بما تم أخذه وتناوله سابقاً حتى يركز في عقل الطفل.

ذكرت 6 معلمات بوجوب تعديل الكراس المقدم للأطفال لما فيه من أخطاء كثيرة، بينهم 4 معلمات دعون لوضع كراس خاص للكتابة، حيث يحتوي الكراس على أحرف وكلمات منقطة وصحيحة مع المنهج وذكرت معلمتان بلزوم وضع كلمات بديلة، وليس الالتزام بكلمات محددة وإعطاء حرية أكبر للمعلمة.

اتفقت جميع المعلمات على وجوب وجوب توفير الوسائل الخاصة بمنهج اللغة الإنجليزية من قبل الوزارة أو الإدارة لتقليل التكلفة على المعلمة طوال العام الدراسي.

المذكـرات

في هذه المذكرات سوف نقوم بذكر ما حصل أثناء القيام ببحث نوعي في مقرر الاتجاهات التربوية المعاصرة. . . .

1- اختيار الموضوع للبحث:

ترك لنا أستاذ المقرر حرية اختيار موضوع البحث، وتم النقاش بالمحاضرة في حالة جعل موضوع البحث موحداً لجميع المجموعات، أو أن كل مجموعة تختار الموضوع الذي تفضله، وتم الوصول إلى اتفاق وهو أن كل مجموعة لها حرية الاختيار.

ففكرنا مراراً وتكراراً بالموضوع قبل اختياره، وقمنا بالاطلاع على الدراسات السابقة التي قد توضح لنا محتوى الموضوعات التي قد نختارها، فقمنا بزيارة مكتبة كلية التربية، وتم الاطلاع على العديد من كتب التربية الخاصة بمرحلة رياض الأطفال، حيث أن الموضوع تم اختياره بسبب تخصص الباحثتين في رياض الأطفال، فقمنا بالتفكير في موضوع (الأهداف التربوية في رياض الأطفال)، فقررنا اختيار موضوع (إدخال المنهج الجديد لرياض الأطفال)، فسألنا الدكتور عدة أسئلة عن هذا المنهج الجديد، فقال: "منذ متى وهذا المنهج جديداً، وهل يعتبر جديد حالياً، حيث أنه طبق منذ عدة سنوات فلا يعتبر جديد، ويفضل التركيز على مادة واحدة من هذا المنهج"، ووضعنا أسئلة الدراسة والمقابلة لهذا الموضوع، وبعد عدة مشاورات تم الوصول إلى موضوع البحث الحالي، وهو (إدخال مادة اللغة الإنجليزية لرياض الأطفال) لما له من إيجابيات وسلبيات كثيرة تحتاج للكشف عنها.

2- اختيار عنوان البحث :

بعد أن تم اختيار موضوع البحث قمنا بالنقاش حول اختيار عنوان للبحث، فتم تغيير العنوان عدة مرات، حيث قمنا بوضع العنوان الأول وهو (إدخال مادة اللغة الإنجليزية لمنهج رياض الأطفال ومدى فاعليته من وجهة

نظر المعلمات)، وبعد مناقشة العنوان بالفصل مع الطالبات والدكتور تم الاتفاق على عدم تخصيص عنوان البحث وجعله أعم أفضل، فقررنا تغييره إلى (واقع إدخال مادة اللغة الإنجليزية في منهج رياض الأطفال والتحديات التي تواجهه، فالعنوان هو الشي الرئيسي بالبحث، وهو الذي يخبرنا عما سوف نقرأه داخل البحث، ويعطينا فكرة أولية للموضوع، ولجعل العنوان أقصر وأشمل تم تعديله إلى (إدخال مادة اللغة الإنجليزية الواقع والتحديات).

3- تحديد عينة الدراسة:

كانت هناك مناقشات حول الفئة التي ستختار لتكون كعينة للدراسة فتم التفكير باختيار مجموعة من المعلمات مع المشرفات والموجهات، ولكن في الأخير تم اختيار فئة المعلمات لأنهم الأقرب إلى المنهج والأكثر استخداماً له، ففي البداية تم اختيار العينة وكانت تقدر ب(6 – 8) معلمة، وبعد التفكير ملياً بالعدد المختار والوقت المخصص للمقابلات تم زيادة عدد المعلمات إلى 10 معلمات، وتم اعتماد هذا العدد.

4- تحديد أسئلة الدراسة:

تم وضع عدة أسئلة للبحث وتم العديل والتغيير فيها على عدة مراحل، ففي البداية كانت أسئلة الدراسة عبارة عن 4 أسئلة كانت كالتالي:

1- ما مدى فهم معلمات رياض الأطفال لمنهج اللغة الإنجليزية الذي تم إدخاله ؟

2- ما مستوى معلمات رياض الأطفال في مادة اللغة الإنجليزية (التحدث – القراءة – الاستماع – الكتابة) ؟

3- ما هي الاجراءات المتبعة عند عدم تمكن المعلمة من المادة العلمية ؟

4- ما الأسلوب الأفضل الذي من المفترض اتباعة عند إدخال مادة اللغة الإنجليزية للمنهج ؟

وبعد عدة مناقشات حول هذه الأسئلة، حيث ذكرت الطالبات أن الأسئلة التي تم وضعها تنفع كأسئلة للمقابلة وليست كأسئلة بحث، فهي كأسئلة ممكن الحصول على إجابتها بسرعة كبيرة دون الحاجة للبحث والكشف عن الأجوبة، فتم تقليص الأسئلة إلى 3 أسئلة مهمة في إيجاد إجابة لها، فكانت كالتالي:

1- ما واقع تدريس اللغة الإنجليزية في رياض الأطفال ؟

2- ما هي المشاكل والتحديات التي تواجهها معلمات رياض الأطفال في تدريس مادة اللغة الإنجليزية ؟

3- ما هي المقترحات لحل المشاكل التي تواجه معلمات رياض الأطفال في مادة اللغة الإنجليزية؟

5- تحديد زمن المقابلة :

في بند زمن المقابلة لم يتم الاختلاف على الزمن المحدد، فمنذ البداية كان الاتفاق على زمن وقدره (45 - 60 دقيقة)، وعندما تمت المقابلة لاحظنا أن الوقت المحدد أكثر من الحاجة، حيث كان متوسط زمن المقابلات (25 - 35) دقيقة.

6- تحديد أسئلة المقابلة:

تم وضع عدة أسئلة للمقابلة، وتم الزيادة على أسئلة المقابلة عدة مرات، فمرة تمت الزيادة عن طريق الباحثتين ومرة أخرى عن طريق أخذ أسئلة الدراسة التي تم تغييرها، وأيضاً تم استنباط بعض أسئلة المقابلة من أسئلة الدراسة الحالية، فكانت الأسئلة في المرة الأولى كالتالي:

1- ما هي مكونات مادة اللغة الإنجليزية المدخلة على منهج رياض الأطفال ؟

2- ما هي الصعوبات التي تواجهك عند شرح المادة ؟

3- ما هي مميزات مادة اللغة الإنجليزية المدخلة على المنهج ؟

4- ما هي الآثار المترتبة على ادخال مادة اللغة الإنجليزية لرياض الأطفال ؟

5- هل هناك تكلفة مادية على المعلمة بعد إدخال مادة اللغة الإنجليزية ؟

6- ما مدى تناسب مادة اللغة الإنجليزية المدخلة لمستوى الطفل وقدراته التعبيرية والعقلية ؟

7- هل المنهج مناسب لظروف المعلمة من حيث وقت الحصة وسهولته وصعوبته ؟

8- ما مدى قدرة المعلمة على إعطاء المادة بشكل صحيح ؟ أم تحتاج معلمة متخصصة لكل مادة ؟

9- كيف ترى من وجهة نظرك مدى إمكانية مادة اللغة الإنجليزية من زيادة المفردات اللغوية عند الطفل ؟

10- ما هو دور المشرفات والموجهات في إرشاد المعلمات لطريقة شرح المفاهيم بشكل صحيح ؟

ففي الأسئلة السابقة كانت الأسئلة تحتاج إلى القليل من التعديل وإعادة الصياغة، فالسؤال الذي كان فيه جزء المشرفات والموجهات تم الاستغناء فيه عن المشرفات والاكتفاء بالتوجيه لأنه هو المسؤول عن إقرار المنهج.

أما بالنسبة للأسئلة الحالية فهي:

1- هل منهج اللغة الإنجليزية يتميز بالسهولة أو الصعوبة ؟ ولماذا ؟

2- ما مدى تمكن المعلمة وقدرتها من تدريس اللغة الإنجليزية بشكل صحيح (نطق-تحدث-كتابة) ؟

3- ما مدى توافق المنهج مع مستوى قدرات الطفل التعبيرية والعقلية ؟

4- ما مدى توافر الإمكانيات للمعلمة لتدريس مادة اللغة الإنجليزية (وسائل- منهج واضح)؟

5- في حال عدم توافر الوسائل والأدوات للمعلمة. . .هل هناك خطة بديلة؟

6- ما مدى تناسب المنهج مع وقت الحصة ؟

7- كيف ترى من وجهة نظرك دور التوجيه في إرشاد المعلمات لشرح المادة بشكل أفضل ؟

8- ما هي المشاكل والتحديات التي تواجه المعلمة في مادة اللغة الإنجليزية ؟

9- ما هي مميزات وعيوب تدريس منهج اللغة الإنجليزية ؟

10- ما هي الاجراءات المتبعة لتفادي العيوب في تدريس اللغة الإنجليزية ؟

11- من وجهة نظرك هل تؤيد استمرار تدريس منهج اللغة الإنجليزية أم لا ؟

7- إجراء المقابلة :

قبل إجراء المقابلات تم سؤال أستاذ المقرر إذا كان من الممكن استخدام الهاتف في إجراء المقابلات بدلاًمن المقابلة وجهاً لوجه، وكان رد الدكتور بالرفض لأن المقابلة عن طريق الهاتف تختلف، ففي المقابلة المباشرة يمكن النظر في عين العينة والدخول مع العينة في حوارات دقيقة عن الموضوع، ولكن الهاتف سيعتبر حاجز بين الباحث والعينة، وأيضاً تم سؤال الدكتور إذا كان من الممكن أن من يقوم بالمقابلة هو أحد الباحثين وليس الاثنان معاً، فرفض كذلك، حيث أن وجود الباحثين معاً يمكن أن يوسع مداركهما أفضل ويجعلهما يكملان بعضهما في الأسئلة أو في تدوين الأجوبة.

قبل القيام بأي مقايلة تم البحث عن الرياض التي تُدَرِّس مادة اللغة الإنجليزية بطريقة إلزامية، حيث هناك رياض تكون مادة اللغة الإنجليزية إلزامية عليها ورياض أخرى تكون اختيارية، فتم جمع أرقام هواتف بعض المعلمات اللاتي يدرسن مادة اللغة الإنجليزية بطريقة إلزامية، وكانت تتم المقابلات في أماكن عامة بعيداً عن المدرسة وجو المدرسة، وذلك حتى تأخذ المعلمة راحتها بالكلام دون الخوف أو القلق من الإدارة، ومن المشاكل التي واجهتنا أثناء فترة المقابلات هي مشكلة تهرب المعلمات من المقابلة، وأن معلمة كانت قد وعدتنا بإجراء مقابلة معها في الليل ولكن عند قدوم وقت المقابلة لم تجب على هاتفها ولم ترد علينا، فضاع يوم كامل علينا دون فائدة وذلك بسبب تهرب هذه المعلمة، وموقف آخر قد واجهنا أثناء عملية المقابلات هو أن معلمة كانت قد وعدتنا باللقاء في مجمع الأفنيوز في كافيه ستاربكس، وعند مهاتفتها

وإخبارها بأننا ننتظرها قالت لنا : "آسفة حبيبتي بس انشغلت شوي وما راح اقدر أيي " ، وكان هذا ما يغضبنا أكثر شيء ، وهو عدم الالتزام بالمواعيد وعدم الإبلاغ في حالة تأجيل أو إلغاء موعد المقابلة ، وأيضاً عدم الإجابة على الهاتف في حالة اتصالنا بهم ، ومشكلة أخرى واجهتنا وهي تلف أحد الهواتف التي كانت تحتوي على أرقام المعلمات ، فتم البحث والتجميع لأرقام المعلمات مرة أخرى . فجميع أفراد العينة تمت مقابلتهم في أماكن عامة إلا معلمة واحدة فكانت المقابلة في منزلها ، ففي كل مقابلة يتم اجتماع الباحثتين معاً لإجراء المقابلة ، ويتم سؤال المعلمة في حالة سماحها بالتسجيل الصوتي ، فنقوم بالتسجيل الصوتي بالإضافة إلى تدوين الملاحظات أثناء المقابلة ، فبعض المعلمات في البداية يكنَّ غير متعاونات بالرد على الأسئلة وبعد مرور بعض الوقت والتحدث معهم بطريقة محببة وكأننا صديقات منذ زمن بعيد وبالإضافة لاختيار مكان بعيد عن أسوار المدرسة ، ينطلقون بالحوار والإجابة عن كل الأسئلة بصراحة دون تردد أو خوف .

ومن الأشياء التي تم ملاحظتها أن معظم المعلمات يحسبون أن الهدف من الدراسة هو التغيير وإيصال رأيهن إلى الوزارة ، ولكننا كنا نخبرهم أنه من ممكن بعد الانتهاء من المقرر أن نوصل بعضاً من آرائهم للجهات المسؤولة .

8- تحليل أسئلة المقابلة :

تم أخذ كل سؤال من المقابلة للمعلمة الواحدة وتفصيله وأخذ النقاط الرئيسية منه وتدوينها ورؤية كم مرة تتكرر النقطة الواحدة عند جميع المدرسات ، وأفضل طريقة يتم فيها التحليل هو تخصيص لكل معلمة عدة أوراق على حسب أسئلة المقابلة ، مثلاً :

المعلمة / أريج

عدد أسئلة المقابلة / 6

الطريقة / وضع 6 أوراق لا تحتوي إلا على الأسئلة ، ويتم تدوين

الإجابات بالأوراق على حسب السؤال، حيث أحياناً تتم الإجابة على الأسئلة بطريقة عشوائية دون الالتزام بالترتيب، فبهذه الطريقة يتم التنظيم أكثر. . . . .

السؤال الأول:	السؤال الثاني:	السؤال الثالث:	السؤال الرابع:	السؤال الخامس:	السؤال السادس:
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

فعندما قمنا بتحليل أسئلة المقابلة لكل معلمة وجمع التكرارات، كانت التكرارات كثيرة جداً، مع وجود بعض النقاط الغير مكررة إلا مرة واحدة، فالتي حازت على أكثر تكرارات هي التي تعتمد، أما التي لم تتكرر إلا مرة واحدة قد يتم استبعادها، وذلك لقلة أهميتها وعدم تأثير وجودها أو عدم وجودها.

9- وضع النقاط الرئيسية والفرعية للنتائج:

في هذه المرحلة بعد تجميع جميع إجابات المعلمات وعد مرات التكرار يتم اختيار النقاط الأكثر تكراراً وأهمية واعتبارها نقاطاً رئيسية وممكن استنباط منها نقاط فرعية، فكل سؤال في المقابلة يجيب على سؤال معين بأسئلة الدراسة فعلى هذا الأساس يتم التحليل والتصنيف، وهذه الخطوة قد تكون معقدة قليلاً وتحتاج إلى تركيز وعدم تسرع، وقد تم التعديل في هذه الخطوة عدة مرات، وذلك بسبب عدم اختيار نقاط رئيسية وفرعية مناسبة، ولكن مع مساعدة أستاذ المقرر وطالبات المقرر تم اقتراح وضع المنهج والوسائل التعليمية والوقت كنقاط رئيسية تجيب على السؤال الأول من الدراسة وهو ما واقع تدريس اللغة الإنجليزية في رياض الأطفال؟، فتم التعديل وفق هذه النقاط، وبعد الانتهاء من وضع النقاط الرئيسية والفرعية تم عرض ما تم عمله بالمحاضرة، وكان هناك عدة تعليقات منها زيادة عدد الاقتباسات إن وجدت، والتعمق في الشرح بدلاً من الاختصارات، وتعديل الفقرة الخاصة (بتوافق المنهج مع قدرات الطفل) حيث أن الفقرة الثانية كانت غير مناسبة للمحتوى،

ويفضل وضع تصنيف أسئلة المقابلة في جدول ومن ثم تحليل هذا الجدول (وذلك اختياري)، ويفضل وضع اقتباس للمعلمة التي ذكرت نسبة عزوف المعلمات عن تدريس مادة اللغة الإنجليزية، وذكروا أيضاً وجوب تصحيح الأخطاء الإملائية، واللغوية وإضافة علامات الترقيم، وتم التعديل وفق الملاحظات السابقة.

المرفقات

فيما يلي سيتم استعراض النتائج التي ظهرت أثناء إجراء المقابلات بالتفصيل :

أسئلة المقابلة:

1- هل منهج اللغة الإنجليزية يتميز بالسهولة أو الصعوبة ؟ ولماذا ؟

2- ما مدى تمكن المعلمة وقدرتها من تدريس اللغة الإنجليزية بشكل صحيح (نطق-تحدث-كتابة) ؟

3- ما مدى توافق المنهج مع مستوى قدرات الطفل التعبيرية والعقلية ؟

4- ما مدى توافر الإمكانيات للمعلمة لتدريس مادة اللغة الإنجليزية (وسائل-منهج واضح)؟

5- في حال عدم توافر الوسائل والأدوات للمعلمة. . .هل هناك خطة بديلة؟

6- ما مدى تناسب المنهج مع وقت الحصة ؟

7- كيف ترى من وجهة نظرك دور التوجيه في إرشاد المعلمات لشرح المادة بشكل أفضل ؟

8- ما هي المشاكل والتحديات التي تواجه المعلمة في مادة اللغة الإنجليزية ؟

9- ما هي مميزات وعيوب تدريس منهج اللغة الإنجليزية ؟

10- ما هي الإجراءات المتبعة لتفادي العيوب في تدريس اللغة الإنجليزية ؟

11- من وجهة نظرك هل تؤيد استمرار تدريس منهج اللغة الإنجليزية أم لا ؟

تصنيف وتحليل أسئلة المقابلة :

السؤال الأول: هل منهج اللغة الإنجليزية يتميز بالسهولة أم الصعوبة ولماذا؟

5 معلمات يرين أن المنهج سهل وبسيط لتقديم وشرحه لأطفال الروضة فالمفردات والكلمات بسيطة والخطوات واضحة ومفهومة للمعلمة وأضافت معلمتان أنه يحتاج ممارسة يومية وتذكير واسترجاع للكلمات والأحرف والاعداد حتى يرسخ في عقل الطفل

3 معلمات يرين أن المنهج استفاد منه الطفل في تعلم الحروف والكلمات والاعداد وايضا من خلال الممارسة استجاب مع المعلمة في تنفيذ الأوامر والتعليمات باللغة الإنجليزية واضافت معلمة أنه يساعد في تهيئة الأطفال إلى المرحلة الابتدائية.

3 معلمات يرين أن المنهج يحتاج متابعة من أولياء الأمور ومساعدة للمعلمات في المتابعة واسترجاع المعلومات التي درسها باللغة الإنجليزية حتى تتحقق استفادة أكثر وترى معلمة واحدة أنه لابد من وجود كراس للطفل مثلاً تلوين أو تحويط يأخذه كواجب في المنزل للمتابعة.

معلمة واحدة ترى أنه صعب على المعلمات التي لهم 15 سنة خبرة بسبب عدم دراستهم في الجامعة للغة الإنجليزية فيترتب عليه صعوبة في التدريس وقد تخطىء المعلمة في نطق الحروف والكلمات فتصبح أغلب الشرح باللغة العربية.

معلمة واحدة ترى أن هناك تهرب من تقديم المنهج بسبب عدم تمكنها منه.

السؤال الثاني: ما مدى تمكن المعلمة وقدرتها من تدريس اللغة الإنجليزية بشكل صحيح (نطق - تحدث - كتابة)؟

اتفقت خمس معلمات على أن المعلمات متمكنات من تقديم اللغة الإنجليزية بشكل بسيط مع تمرين مسبق وقالت معلمة واحدة أن من بين 33

معلمة في الروضة هناك فقط 3 معلمات متمكنات من اللغة الإنجليزية بشكل ممتاز وإمكانية من التحدث والتقديم بثقة.

اتفقت خمس معلمات على أن غالبية المعلمات غير متمكنات من تقديم اللغة الإنجليزية وترى معلمة أن الغير متمكنات عددهم أكثر من المتمكنات وذلك بسبب نطق الغير سليم لبعض الأحرف والكلمات.

اتفقت أربع معلمات على أن هناك صعوبة في النطق والتحدث في فترة الحلقة باللغة الإنجليزية بشكل صحيح وذلك بسبب عدم معرفتهم بأساسيات اللغة.

اتفقت ثلاث معلمات أن طريقة تقديم وخطوات الدرس سهلة وواضحة للمعلمات.

اتفقت 3 معلمات على ضرورة تخصيص معلمة لغة إنجليزية مختصة برياض الأطفال حتى تستطيع تقديم هذه الكلمات والأعداد بشكل صحيح.

السؤال الثالث: - ما مدى توافق المنهج مع مستوى قدرات الطفل التعبيرية والعقلية ؟

اتفقت خمس من المعلمات على أن المنهج بشكل عام مناسب لقدرات الطفل التعبيرية والعقلية واتفقت أربع معلمات على أن هذا بسبب سهولة الكلمات في المنهج وأن المعلومات مفهومة وبسيطة وتحديد الكلمات لكل خبرة.

اتفقت 4 معلمات على أن الطفل يستطيع تذكر الكلمات والأحرف والأعداد بشكل سهل وقالت 3 معلمات بأن هذا يعتمد على مراجعة المعلمة اليومية للكلمات وترديدها وأيضاً يعتمد على قدرات الطفل والفروق الفردية بينهم.

اتفقت 3 معلمات بأن الطفل قادر على المشاركة وتحويط على الكلمات وفهم الانشطة والمسابقات بشكل صحيح في الدروس.

اعترض 3 معلمات على تسلسل خطوات الدرس بتقديم الحرف قبل

الكلمة بحيث تقديم الشيء المجرد البعيد عن بيئة الطفل ثم المحسوس ولابد من العكس واختلف طريقة التقديم عن المعلمات وهذا دليل على تخبط وتغيير في التوجيهات في الرياض المختلفة فقالت معلمتان أن تقدم منبه الحرف على صوت الحرف كاستماع وقالت 3 معلمات بأن المنبه يكون منبهاً استنتاجياً للحرف حتى يتعرفوا عليه وعلقت واحدة من المعلمات كيف سيتعرف عليه الطفل وهو ليس لديه خبرة سابقة.

السؤال الرابع : - ما مدى توافر الإمكانيات للمعلمة لتدريس مادة اللغة الإنجليزية (وسائل- منهج واضح)؟

اتفقت 5 معلمات بأن لا يتم توفير وسائل خاصة لتدريس اللغة الإنجليزية وان المعلمة هي التي توفر وسائلها.

اتفق 5 معلمات بأن هناك كراساً للطفل كتطبيق تغذية راجعة ولكن أغلبه مختلف عن المنهج الحالي وأن الكراس هو مختلف بالكلمات.

اتفق 4 معلمات بأن الإدارة قامت بتوفير ملف صوتيات بالحاسوب ومعلمة واحدة قالت بأنه تم توفير سيدي للصوتيات ولكن جودته سيئة وصوته غير واضح.

اتفقت 4 معلمات بأنهم يقومون بتوفير وسائل تكنولوجيا مثل الايباد والداتا شو.

اتفقت 4 معلمات بأن الإدارة لا توفر لهم تصويراً ولا أوراقاً ولا حبراً للطباعة لتطبيقات الأطفال والتعلم الذاتي.

اتفقت 4 معلمات على أن دليل اللغة الإنجليزية واضح وخطوات التدريس سهلة وواضحة للشرح.

معلمة واحدة قالت بأن الإدارة مع مشرفات التقنية يتعاونون بعمل وسائل مختلفة وأنها يتم تخزينها في غرفة التقنيات ويتم استعارتها عند الحاجة.

السؤال الخامس - في حال عدم توافر الوسائل والأدوات للمعلمة. . .هل هناك خطة بديلة ؟

اتفقت 3 معلمات باستخدام التكنولوجيا الحديثة مثل الايابد والايفون والداتا شو لعرض المسابقات والوسائل.

قالت معلمة واحدة بأن توفير الوسائل من خلال طباعة الكلمات والأحرف من المكتبات وشراء الوسائل.

السؤال السادس : - ما مدى تناسب المنهج مع وقت الحصة ؟

اتفقت 5 معلمات بأن الوقت كافٍ في تقديم اللغة الإنجليزية خاصة بعد إضافة وقت 10 دقائق للحلقة مع وجودٍ تجاوب للأطفال خاصة الأطفال الذين سبق دخولهم لحضانة وقد يوجد بعض الأطفال صعوبة في نطق بعض الكلمات واقترحت إحدى المعلمات أن يكون يوم دراسي كامل لتدريس اللغة الإنجليزية مرة بالأسبوع مثلا يوم في الأسبوع عدد ويوم في الأسبوع كلمة وحرف.

السؤال السابع: كيف ترى من وجهة نظرك دور التوجيه في إرشاد المعلمات لشرح المادة بشكل أفضل ؟

اتفقت 5 معلمات بأن المشرفة الفنية هي همزة الوصل بين التوجيه والمعلمات فهي تزودهم بكل الارشادات الخاصة بالمنهج واتفقت 3 من المعلمات بأن المشرفة الفنية ليست متمكنة من اللغة الإنجليزية فهي تمشي على خطوات الدليل فقط بينما اتفقت معلمتان بأن المشرفة تساعد في شرح المنهج.

اتفق 4 معلمات بان التوجيه يقوم بتغيير الكلمات وطريقة الشرح بشكل مستمر وقالت إحدى المعلمات بان التوجيه يعطي آراءاً مختلفة ومتخبط ولا يعطي تعميمات عن أي تغيير من خلال أوراق.

اتفقت 3 معلمات بأن التوجيه قدم دورات لتعليم شرح اللغة الإنجليزية ورأت معلمتان بأن الدورة مفيدة واختلفت معهم معلمة بأن الدورة غير مفيدة

بسبب تغيير كل الخطوات عن السابق ولابد من استمرار هذه الدورات خاصة للمعلمات الجدد.

السؤال الثامن: ما هي المشاكل والتحديات التي تواجه المعلمة في مادة اللغة الإنجليزية ؟

اتفقت 5 معلمات بوجود مشاكل النطق الصحيح للغة الإنجليزية ومعلمتان دعتا بضرورة وجود معلمة متخصصة بتعليم اللغة الإنجليزية.

اتفقت 4 معلمات بان تحدث اللغة الإنجليزية من خلال تقديم الدروس قليل لأنه يحتاج اتقان من المعلمة وأيضاً بسبب تخوفهم من نطق الكلمات بشكل غير صحيح.

اتفقت 4 معلمات بأن شرح الحرف قبل الكلمة طريقة خاطئة بسبب الذهاب من الشيئ المجرد الى المحسوس ولابد من العكس حتى يسهل على الطفل وقالت احدى المعلمات بان هذا بسبب تغيير الخطوات بشكل غير مدروس وبدون تخطيط.

السؤال التاسع:- ما هي مميزات وعيوب تدريس منهج اللغة الإنجليزية ؟

اتفقت 4 معلمات بأن اللغة الإنجليزية مادة ممتعة ومرحة وسهلة على الأطفال تعلمها بشكل مبسط وقالت إحدى المعلمات بأن هذا يساعد على تكوين خلفية للطفل حتى يسهل عليه التعلم في المرحلة الابتدائية وأيضاً دعت إحدى المعلمات بضرورة اعطاء المعلمة حرية أكبر في تقديم الدرس من خلال الطريقة التقديم.

اتفقت 5 معلمات بضرورة تعيين معلمات متخصصات باللغة الإنجليزية حتى لا يكتسب الطفل مفردات واحرف ينطقها بشكل خاطئ.

السؤال العاشر:- ما هي الإجراءات المتبعة لتفادي العيوب في تدريس اللغة الإنجليزية ؟

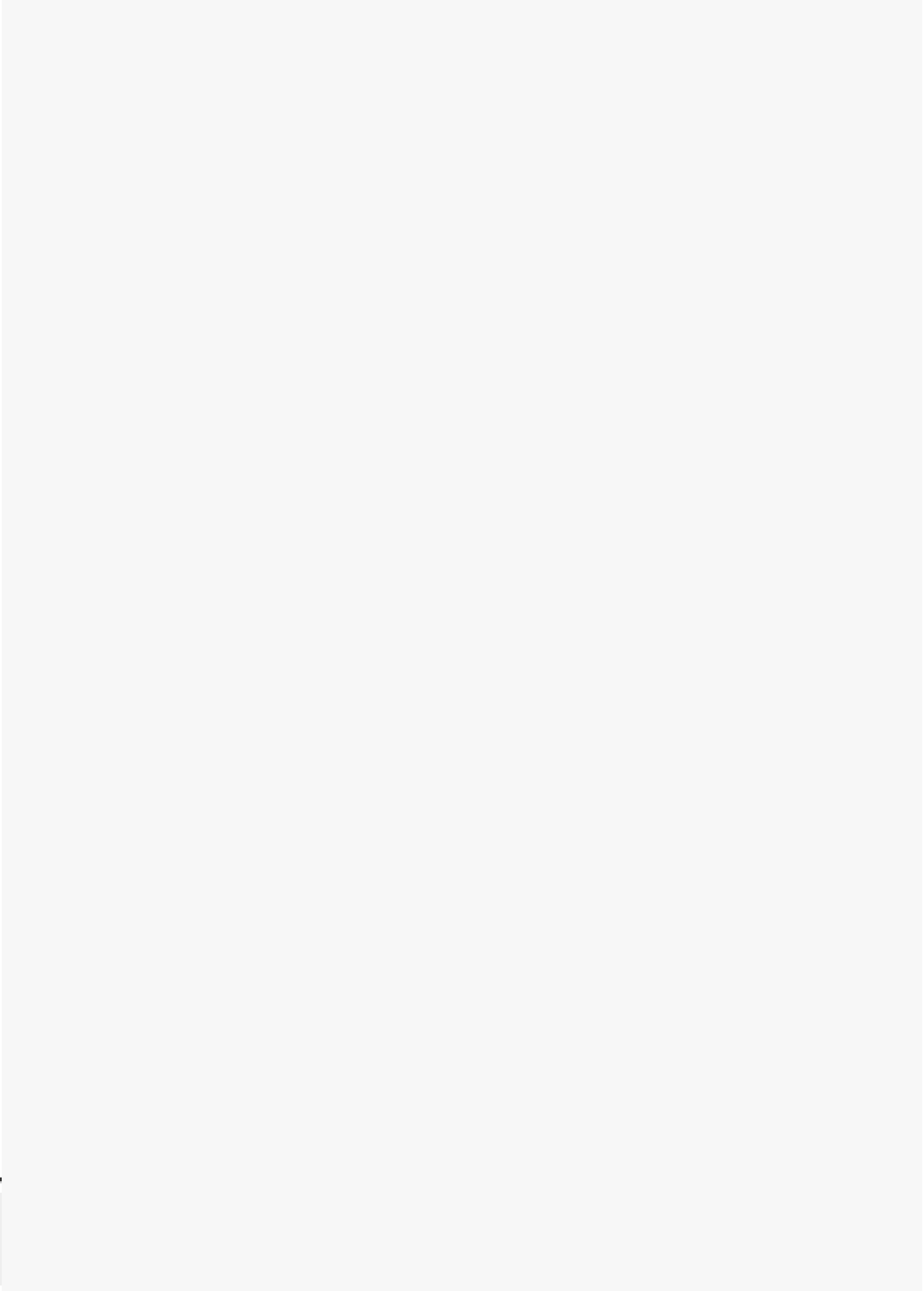
اتفقت 3 معلمات على وجود دورة للغة الإنجليزية لبعض المعلمات تم تحديد أسمائهم من قبل سنتين وإلى الآن لم يتم دخولهم هذه الدورة.

اتفقت 3 معلمات على وجوب تخصيص معلمة لغة إنجليزية لتعليم الأطفال.

السؤال الحادي عشر- من وجهة نظرك هل تؤيد استمرار تدريس منهج اللغة الإنجليزية أم لا ؟

اتفقت 5 معلمات بتأييد استمرار تدريس اللغة الإنجليزية في رياض الأطفال واتفق 3 معلمات على أن الأطفال استفادوا من اللغة الإنجليزية خاصة الاعداد.

اتفقت 2 معلمتان بعدم استمرار الوضع الحالي للمنهج باللغة الإنجليزية لأنه يحتاج تعديلاً في بعض الكلمات الغير مناسبة بموضوع الخبرة وتغيير طريقة شرح الكلمة والحرف وأيضاً بسبب نطق بعض المعلمات الخاطئ وقد ذكرت معلمة بانها قامت بتصحيح نطق كلمة "square" بسبب نطقها للحرف الأخير وهو ساكن.





الفصل السابع
واقع مدرسة أكاديمية الموهوبين المشتركة من خلال الأنشطة المقدمة

فاطمة الشمري
عايــدة الكــور

الفصل السابع

واقع مدرسة أكاديمية الموهوبين المشتركة من خلال الأنشطة المقدمة

مقدمة

الحمد لله الذي جعل لنا من العِلم نوراً نهتدي به وطريقاً نلتمس به طريق الحق، أما بعد. .

هنالك آيات كثيرة وشواهد على اختلاف سمات الإنسان من شخص إلى آخر وأن لكل شخص قدراته وسماته التي يتسم بها عن الآخرين.

على الرغم من اختلاف شخصيات الموهوبين والمتفوقين إلا أن هناك بعض السمات التي يتشابهون بها ويتحدون فيها سواء كانت سلوكية أو جسمانية مثل ارتفاع معدل الذكاء عن الشخص العادي أو حب المطالعة وسرعة البديهة والعديد من الصفات الأخرى.

لقد عملنا جاهدين على معرفة أهم وأبرز الأنشطة الإثرائية التي قد تساعد الطلبة الموهوبين، فقد كانت دراستنا على مدرسة أكاديمية الموهوبين المشتركة التابعة لوزارة التربية ومؤسسة صباح الأحمد للموهبة والإبداع بشكل خاص.

والأنشطة الإثرائية المعنية في البحث هي أنشطة خارجية تماماً عن المنهج الدراسي المقدم من وزارة التربية، وأيضاً معلومات إضافية خارجية بطرق مبتكرة وغير مألوفة لدى الطالب والمعلم في المدارس العادية.

مشكلة الدراسة

حاولنا في هذا البحث التعرف على أبرز الأنشطة التي يمكن أن تقدم للطلبة الموهوبين خاصة في مدرسة أكاديمية الموهوبين المشتركة، وهي مدرسة تابعة لمركز صباح الأحمد للموهبة والإبداع. حيث إن للموهوبين أنشطة خاصة تقدم لهم لسد حاجاتهم العلمية وإشباع رغباتهم من العلم والمعرفة وأيضاً محاولة التعرف على أهم المهارات التي تتطلب غرسها لدى الطلبة.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتحليلها، واستخدمت المقابلة النوعية شبه المفتوحة كأداة لجمع المعلومات، حيث أجريت مقابلات فردية، واحتوت عينة الدراسة على 10 معلمين من مختلف الأقسام العلمية.

زمن المقابلة: أجريت المقابلات الساعة العاشرة والنصف صباحاً بواقع نصف ساعة لكل معلم على مدار ثلاثة أيام، تم مقابلة معلمة كمقابلة تجريبية في اليوم الأول، وفي اليوم الثاني تمت مقابلة 4 معلمين، وفي آخر يوم تمت مقابلة 5 معلمين، الوقت الإجمالي المستغرق لجميع المقابلات كان ست ساعات ونصف.

مكان المقابلة: أجريت المقابلة في الأكاديمية المشتركة وتحديداً في مكتب مدير الأكاديمية لجميع المعلمين.

أسئلة البحث

توزعت أسئلة البحث على ثلاثة أسئلة رئيسية تتضمن أسئلة فرعية لكل منها وهي:

أ- ما طبيعة الأنشطة المقدمة للموهوبين، ويتضمن:

1- ماهي أهم الأنشطة المقدمة للموهوبين؟
2- بما تختلف الأنشطة الإثرائية عن الأنشطة الصفية؟
3- كيف تقيس استفادة الطلبة من هذه الأنشطة؟
4- ما أهم المهارات التي تمكن منها الطلبة من خلال الأنشطة الإثرائية؟

ب- ماهي آلية اختيار أنشطة الموهوبين، ويتضمن :

1- ما آلية اختيار الأنشطة الإثرائية؟
2- مامدى التنسيق بين المعلمين للأنشطة المقدمة؟
3- ماهي معايير اختيار أنشطة الموهوبين؟

جـ - مادور إدارة أكاديمية الموهبة المشتركة في دعم الأنشطة الإثرائية، ويتضمن :

1- ما الخطة التي تعدها الإدارة للأنشطة الإثرائية؟
2- مامدى متابعة الإدارة لتنفيذ الأنشطة الإثرائية؟
3- ماالإمكانات التي تتيحها الإدارة لأنشطة وبرامج الموهوبين؟

استخدم الباحث في هذا البحث (الموضوع) كوحدة لتحليل البيانات لعدد إجابات المعلم بسبب الأسئلة الموضوعة التي تتضمن أكثر من إجابة.

أسئلة البحث

1- ما طبيعة الأنشطة المقدمة للموهوبين؟

أ- أهم الأنشطة الإثرائية المقدمة:

من خلال تحليل مقابلات أفراد العينة يمكن لنا أن نحدد طبيعة الأنشطة المقدمة التي تميز أكاديمية الموهبة المشتركة، كما هو موضح في الجدول (1).

الأنشطة المقدمة	عدد التكرار
وسائل إلكترونية	7
منهج مهاري	7
عروض تقديمية	6
الكتابة	4
منهج إثرائي مشترك	2
القيم	2
تنمية المهارات في المنهج نفسه	2
مسابقات ثقافية	1

جدول (1) الأنشطة الإثرائية المقدمة للموهوبين

احتلت إجابة الوسائل الإلكترونية الصدارة من حيث التكرارات، حيث تم ذكر هذا النشاط سبع مرات، فقد توزعت مابين التصميم على برامج الكمبيوتر، واستخدام أجهزة رقمية للتصميم في مادة الديكور وعمل المجسمات، وكذلك عرض فيديو، وعمل برامج جديدة على الآيباد، وتعليم الطلاب طريقة التعامل مع مواقع التواصل الاجتماعي، بالإضافة لعمل فيديو كرتوني يخدم المادة العلمية، وأيضاً التصوير وأساسياته في مادة الحاسوب.

بالنسبة للمنهج المهاري، احتلت هذه الإجابة المرتبة الأولى مكرر، حيث تم ذكر هذا النشاط سبع مرات، وتوزعت مابين أنها برامج خارجية من الجامعة، ومهارات غير موجودة بالمنهج الوزاري، وأنه منهج مهاري ليس أكاديمي، بالنسبة لمادة الديكور استخدام الصبغ بالجهاز كمهارة تختلف عن المدارس العادية حيث يكون الصبغ فيها بالفرشاة العادية، وكذلك تصميم المجسمات على برامج (D3)، الإخراج النهائي للتصميمات الجديدة في مادة الديكور، لعب الكرة في مادة التربية الإسلامية.

تضمن موضوع العروض التقديمية ستة تكرارات وهي: صف الدراما في مادة اللغة الإنجليزية حيث يتم كتابة نص مسرحي بسيط وعمل مسرحية في صف الدراما، وتقديم ورش من الطلبة الأكبر سناً إلى الطلبة الأصغر سناً، والخطاب الإقناعي في مادة اللغة الإنجليزية حيث يكتب الطلاب خطاباً ويتم إلقاؤه أمام الطلبة بهدف إقناعهم، وهناك ثلاثة معلمين ذكروا استخدامهم للعروض التقديمية.

تضمنت (الكتابة) أربعة تكرارات، ذكر 2 من المعلمين أن من الأنشطة الإثرائية التركيز على الكتابة الإبداعية، و2 آخرين ذكرا كتابة القصص القصيرة.

تضمن موضوع (المنهج الإثرائي المشترك) تكرارين، فقد ذكر معلمو العلوم والرياضيات أن المنهج الإثرائي مشترك فيما بينهما في حصتين مدمجتين تكون مرة في الأسبوع يكون فيها معلم الرياضيات معلماً أساسياً ومعلم العلوم معلماً مساعداً والعكس صحيح.

تم ذكر القيم مرتين، من خلال القيم التي يرسخها المعلم في الطلبة مثل الوطنية والولاء والمساواة والإيثار وغيرها من القيم مع ربط المنهج الإثرائي بالواقع.

تم ذكر (تنمية المهارات في المنهج نفسه) مرتين حيث كانت الإجابات ربط المهارات في المنهج نفسه، مثلاً بالنسبة لمادة اللغة العربية فهناك قواعد بالنحو غير موجودة بالمنهج الوزاري، وكيفية تأسيس مشروع ناجح في مادة الحاسوب.

من خلال ماسبق ذكره من أنشطة مقدمة، يلاحظ أن الأنشطة تعتمد على الوسائل الإلكترونية بشكل كبير، وكذلك التركيز على المنهج المهاري وهو امتلاك الطالب مهارات بالمواد المختلفة تمكنه من عمل عروض تقديمية بشكل مميز وتضيف له معلومات إضافية.

ب- بماذا تختلف الأنشطة الإثرائية عن الأنشطة الصفية ؟

من خلال إجابة من تمت مقابلتهم يتضح أن هناك اختلافات عديدة بين الأنشطة الصفية العادية والأنشطة الإثرائية، كما هو موضح في الجدول (2).

الاختلاف بين الأنشطة الإثرائية والأنشطة الصفية	عدد التكرار
خارجية عن المنهج الوزاري	4
تقديم مشاريع وعروض	4
زيادة معلومات	3
لا تختلف بشكل كبير	3
مسابقات مختلفة	3
مهارات مختلفة	3
اعتمادها على الآيباد	2
أنشطة صباحية	2

جدول (2) الاختلافات بين الأنشطة الإثرائية والأنشطة الصفية.

احتلت هذه الإجابة (خارجية عن المنهج الوزاري) الصدارة من حيث عدد التكرارات، حيث تم ذكر هذا النشاط 4 مرات، وتوزعت مابين أنها تختلف عن المنهج الأساسي، أي خارجية غير عن المنهج، أو أن المعلم هو من يضع المنهج الإثرائي بما يجده مناسباً لعمر الطلاب، أو من ناحية طريقة تطبيقها المختلفة.

احتلت إجابة (مشاريع وعروض) المركز الأول مكرر، فقد تم ذكر هذا النشاط 4 مرات أيضاً، حيث توزعت مابين مشاريع تتطلب حل مشكلات، دورات التصميم الهندسي التي تؤخذ من الجامعة، كذلك التمثيل الذي لا يعتبر نشاطاً في أنشطة الوزارة، وعرض الخطاب الإقناعي.

احتلت إجابة (زيادة المعلومات) المركز الثالث حيث تم ذكر هذا النشاط 3 مرات، حيث توزعت مابين زيادة معلومات الطالب عن الموجود في المنهج الأساسي، إعطاءئ معلومات إضافية غير الكتاب المدرسي، استيراتيجية البحث عن المعلومة ذاتياً.

أيضاً كان تكرار (لا تختلف بشكل كبير) 3 مرات، توزعت مابين أن الأنشطة الإثرائية تابعة للمنهج 2، من الإجابات كانت لا تختلف اختلافاً كبيراً عن المنهج الوزاري.

تكررت إجابة (مسابقات مختلفة)3 مرات، حيث توزعت مابين اختلافها بقدرة الطالب على المنافسة، وعمل المناظرات بين المراحل المختلفة وبين المدارس المختلفة (مثل مناظرات اللغة العربية)، وأيضاً مسابقات مختلفة.

تكررت (مهارات مختلفة) 3 مرات، حيث توزعت مابين 2 من الإجابات بأنها تعتمد على المهارات بشكل أكبر، واستخدام آلات متطورة في الأنشطة الإثرائية تختلف عن آلات الوزارة التقليدية بالنسبة لمادة الديكور.

تضمنت (اعتماد الأنشطة الإثرائية على الآيباد) تكرارين، حيث كانت استخدام برامج الآيباد والتي لا تتواجد في المنهج الوزاري، واعتماد الأنشطة الإثرائية على الآيباد أكثر من الكمبيوتر.

تضمنت (الأنشطة الصباحية) تكرارين، حيث كانت الأنشطة الصباحية المقدمة في الطابور تابعة للأنشطة الإثرائية، تنظيم برنامج الطابور من قبل كل فصل في يوم خاص به.

جـ- كيف تقيس استفادة الطلبة من هذه الأنشطة ؟

من خلال من تمت إجابتهم يتضح بأن هناك عدد من الطرق لقياس استفادة الطلبة من هذه الأنشطة الإثرائية المقدمة لهم، ويوضح الجدول (3) كيفية قياس استفادة الطلبة من الأنشطة الإثرائية.

طريقة القياس	عدد التكرار
تطبيق اختبار قبلي بعد	6
التطبيق والعمل	6
التمارين والمراجعة الصفية	5
الملاحظة في المواقف المدرسية	4
تقييم المنتج النهائي	3
دافعية الطلبة	2

جدول (3) طريقة قياس استفادة الطلبة من الأنشطة الإثرائية

(تطبيق اختبار قبلي بعدي) احتلت هذه الإجابة الصدارة من حيث التكرارات حيث تم طرح هذه الإجابة ست مرات، يوضع هذا الاختبار من قبل المعلم نفسه.

(التطبيق والعمل) احتلت هذه الإجابة المركز الأول مكرر من حيث عدد التكرارات حيث تم طرح الإجابة ست مرات، فقد تضمنت تطبيق ما تم تعلمه في المنهج الإثرائي، ومن خلال عرض تقديمي وتطبيق الفكرة أو النشاط الذي أخذه في المنزل، أو كمجموعات بينه وبين زملائه، وأيضاً إعطاء الطالب دورات للمتعلمين بما تعلمه في النشاط الإثرائي مع توظيف ماتعلمه الطالب في النشاط الإثرائي في مواد أخرى.

(التمارين والمراجعة الصفية)، تكررت هذه الإجابة خمس مرات حيث تضمنت: الكتابة في الدفتر، تمارين أسبوعية بعد الانتهاء من النشاط الإثرائي، تصحيح القصة المكتوبة من قبل الطلبة، المراجعة في الحصة، امتحان بسيط يتم وضعه من قبل المعلم.

(الملاحظة في المواقف المدرسية)، تكررت هذه الإجابة 4 مرات حيث تضمنت، أخلاقيات الطالب في ساحة المدرسة، علاقة الطالب مع أقرانه،

واتباع الملاحظة من قبل المعلم للطالب، المواقف التي يقع بها الطالب وكيفية مواجهتها.

(تقييم المنتج النهائي)، تكررت هذه الإجابة ثلاث مرات، حيث تضمنت مايقدمونه الطلبة من منتوجات نهائية مثلما ذكر معلم الديكورمع الاستفادة من النشاط عن طريق الخروج بمنتج جديد.

(دافعية الطلبة) تكررت هذه الإجابة مرتين، حيث تضمنت اندفاع الطالب للعمل، ودافعية الطالب تجاه النشاط الإثرائي.

وهذا يدل على أن قياس مدى الاستفادة تختلف بحسب المادة وبحسب ملاحظات المعلم.

د- ما أهم المهارات التي تمكَن منها الطلبة من خلال الأنشطة الإثرائية ؟

لقد تعددت الإجابات من خلال من تمت مقابلتهم لأهم المهارات التي يكتسبها الطالب من هذه الأنشطة الإثرائية، يمكن توضيحها في الجدول التالي (4):

المهارات التي يكتسبها الطالب	عدد التكرار
مهارات تفكير عليا	10
مهارات عملية	4
جوانب شخصية	3
مهارة الكتابة	3
مهارات وجدانية	2

جدول (4) أهم المهارات التي يكتسبها الطالب من خلال الأنشطة الإثرائية

(مهارات تفكير عليا) احتلت هذه الإجابة النسبة الأكبر من حيث التكرارات فقد أجمع المعلمون جميعهم، وكانت أكثر الإجابات هي: التفكير في حل المشكلات، ابتكار النظم العلمية، ومهارة العصف الذهني، مهارات إبداعية، التفكير الناقد.

(مهارات عملية) احتلت المرتبة الثانية من حيث عدد التكرارات فقد تضمنت أربع إجابات وهي: التعامل مع الأدوات هذا بحسب ماذكر معلم العلوم، وذكر معلمان أن هناك مهارات حركية ومهارات يدوية.

(جوانب شخصية) تكررت هذه الإجابة ثلاث مرات حيث تضمنت، اكتشاف النفس، الجرأة في مواجهة المواقف والوقوف أمام الزملاء، الاعتماد على النفس.

(مهارة الكتابة) تضمنت هذه الإجابة قدرات عالية على كتابة التعبير والإملاء، فقد ذكرها اثنان ممن قوبلوا.

السؤال الثاني من البحث:

2- ما هي آلية اختيار أنشطة الموهوبين؟

أ- كيف يتم اختيار أنشطة الموهوبين؟

من خلال إجابة من تمت مقابلتهم يتضح أن هناك اختلاف في إجابات المعلمين عن كيفية اختيار أنشطة الموهوبين، كما هو موضح في الجدول رقم (5).

طريقة الاختيار	عدد التكرار
من المعلمين أنفسهم	5
من قبل الجامعة	2
من قبل التوجيه	2
حسب احتياجات الطالب	1

جدول (5) طريقة اختيار أنشطة الموهوبين

احتلت إجابة (من المعلمين) الصدارة من حيث عدد التكرارات، حيث تم ذكرها خمس مرات، فقد قال البعض أن الأفكار تطرح من قبل المعلمين في اجتماع للقسم دون الرجوع إلى الإدارة أو التوجيه في ذلك ووضع الخطة المناسبة لأهم الأنشطة الإثرائية، وبعضهم من قال بأنها توضع من المعلمين

أنفسهم من خلال عقد اجتماع فيما بينهم والمناقشة حول أهم الأنشطة التي يمكن القيام بها، أما الآخر فقد قال بأنه ممكن أن توضع الأنشطة من قبل معلمة متمكنة في مدارس الإناث ويتم إحضارها في الاجتماع الخاص بمعلمي الموهبة للمادة نفسها حيث قال (أن المعلمات ماهرات في هذا المجال بشكل كبير).

أما إجابة (من قبل الجامعة) فهي تابعة لمعلم الرياضيات والعلوم حيث كانت إجابتهم واحدة لأن برامجهم الإثرائية تقدم لهم جاهزة من جامعة خارجية في أمريكا ويتم ترجمتها من قبل الإدارة على حد قولهم، حيث قال معلم الرياضيات (إن المدرسة تعتمد على هذا البرنامج الخارجي حيث أن الأساس الذي تقوم عليه المدرسة هو مادتي العلوم والرياضيات).

أيضاً من قال بأن البرامج يتم اختيارها (من قبل التوجيه) كان يقصد بأنه اجتماع بين الموجه والمعلمين لإقرار أهم الأنشطة الإثرائية التي يجب أن تعتمد في خطة العام.

ب- مامدى التنسيق بين المعلمين للأنشطة المقدمة؟

من خلال الإجابات التي تمت مناقشتها في المقابلات يتضح أن هناك العديد من الأمثلة على التنسيق الموجود بين المعلمين في مدرسة أكاديمية الموهبة المشتركة، يوضح جدول (6) مدى التنسيق بين المعلمين في الأنشطة الإثرائية المقدمة:

مدى التنسيق بين المعلمين	عدد التكرار
تنسيق بين المعلمين في الفصل	17
حل مشاكل الطلبة في القسم	6
بند التكامل	1
ترابط المراحل تصاعدياً	1

جدول (6) مدى التنسيق بين المعلمين للأنشطة المقدمة

لقد كانت الأمثلة على مدى التنسيق عديدة مثل التنسيق بين مادتي العلوم

والرياضيات في الحصص الإثرائية حيث قال معلما الرياضيات والعلوم (يتم دمج الحصة الإثرائية الخاصة في مادة العلوم والخاصة في مادة الرياضيات معاً ويكون هناك معلم مساعد مثلاً في حصة يكون معلم العلوم هو المساعد ومعلم الرياضيات هو الأساسي أي هو الذي يقوم بشرح المادة، وفي الحصة الأخرى تُقلب الأدوار، لكن التكامل في المادتين أساسي لبرامج النظم الهندسية وغيرها).

أما معلم الديكور فقد قال (هناك تنسيق كبير بين مادتي الكهرباء والديكور، ففي الإخراج النهائي مثلاً طرح طالب بأنه يريد أن يقوم بعمل طاولة متحركة لإخراج نهائي لمشروعه، فكان من عمل معلم الكهرباء أن يعمل على العجلات المتحركة والكهرباء فأخذنا نحن المقاسات الخاصة بالطاولة مع ترك مسافة لمكان العجلات ولوحة الكهرباء وهناك العديد من الأمثلة التي لا نراها في مدارسنا العادية حيث نرى أن معلمي الديكور والكهرباء منفصلان تماماً، لكن هنا نحن نعمل في غرفة واحدة ليساعد بعضنا البعض.

وأخيراً من الأمثلة التي طرحها معلم الاجتماعيات بأنه استعان بمعلم الموسيقى في درسه الإثرائي حيث قال : لقد استعنت بمعلم الموسيقى في درس كان يتكلم عن النشيد الوطني فأدخلنا المرح والغناء في الفصل لتوصيل فكرة النشيد الوطني من كلمات من ؟ ومن ألحان من ؟ وهل كان هناك نشيد وطني آخر قبل ذلك وغيرها من الأمور.

أما إجابة حل مشاكل الطلبة في القسم فقد تكررت 6 مرات، حيث قال بعض المعلمين أنه ليس هنالك غرفة خاصة لقسم واحد بل يشترك الأقسام الغرفة حتى يتسنى لهم مشاركة الأفكار وفهم الطالب أكثر، فقد قال أحد المعلمين (كان هناك طالب يعاني من التأتأة، فتمت مناقشة هذه الحالة بين المعلمين في القسم وتم التركيز على مفهوم الذات والثقة بالنفس ومحاولة معالجة ذلك بالاستعانة بالخدمة النفسية الموجودة في كل جناح للطلبة حيث تمت معالجة هذه المشكلة).

جـ - ماهي معايير اختيار أنشطة الموهوبين؟

من خلال إجابات المعلمين تبين أن هناك عدة إجابات يمكن عرضها في جدول (7).

معايير اختيار الأنشطة الإثرائية	عدد التكرار
توضع من قبل الجامعة	2
بناء على احتياجات الطالب	2
دورات تدريبية	2
مناسبة للفئة العمرية	2
مناسبة للقدرات العقلية	2
عدم تكرار المعلومة	2
مفتوحة وتعتمد على الابتكار	2
من قبل الطالب	1
بناء على الاختبار القبلي	1
وجود محكمين	1

جدول (7) أهم المعايير لاختيار الأنشطة الإثرائية

كانت جميع الإجابات متشابهة تقريباً في عدد التكرارات، حيث قال البعض: ليس هنالك معايير واضحة ومحددة يعتمد عليها واضع البرامج الإثرائية، لكن يعتمد على الإبداع وعدم تكرار المعلومة.

أما آخرين فقالا: إن برامجنا توضع من قبل جامعة أمريكية (للعلوم والرياضيات) وليس هنالك معايير معروفة بالنسبة لنا إلا أنها برامج مستويات تفكير عليا خاصة في برامج التصميم الهندسي.

أيضاً قال اثنان من المعلمين أن الإدارة تسمح لنا بحضور دورة تدريبية حول كيفية وضع البرامج الإثرائية للموهوبين، أما باقي المعلمين كانت

إجاباتهم متشابهة بأنها يجب أن تكون مناسبة للفئة العمرية وقدرات الطالب مع عدم تكرار المعلومة حيث قال في هذا الصدد (إن الطالب الموهوب طالب فضولي يتميز بحب المعرفة والاستطلاع ولا يفضل إعادة المعلومة أكثر من مرة لأنه يشعر بالإهانة والملل).

السؤال الثالث من البحث:

3- مادور إدارة أكاديمية الموهبة المشتركة في دعم الأنشطة الإثرائية؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال ثلاثة محاور فرعية :

أ- ما الخطة التي تعدها الإدارة للأنشطة الإثرائية؟

من خلال جمع بيانات المقابلة يتضح أن هناك ثلاث إجابات ذكرت من قبل المعلمين، تم حصرها في جدول (8).

الخطة التي تعدها الإدارة للأنشطة	عدد التكرار
خطة على مدى السنة	4
لا تجبرنا على شيء	4
من المفترض وضع الخطة من قبل	2

جدول (8) الخطة التي تعدها الإدارة للأنشطة الإثرائية

تفاوتت إجابات المعلمين مابين البنود الثلاثة المذكورة في الجدول أعلاه، بداية قال أربعة من المعلمين بأن الإدارة تضع خطة على مدى السنة للعمل بها، ولكن الأنشطة الإثرائية توضَع من قبل المعلمين فكل قسم يجتمع بمعلميه وإذا رغب الموجه الفني الحضور لوضع الأنشطة الإثرائية فله ذلك، من ثم يأتي دور الإدارة وخطتها في الموافقة على هذه البرامج من عدمه.

في المقابل قال أربعة من المعلمين (بأن الإدارة لا تجبرنا على أي نوع من الأنشطة الإثرائية ماعدا العلوم والرياضيات لأنها تأتي من الخارج، لكن لا توجد خطة ثابتة لبقية المواد ولا تجبرنا الإدارة على القيام بعمل محدد، بل

هناك استقلال تام لكل قسم من الأقسام العلمية على حدى، ولكن الإدارة تحرص فقط على كتابة النشاط الإثرائي بعد وضعه من قبل المعلمين وتسليمه للإدارة، مع العلم أنها لم ترفض أي برنامج إثرائي تم تقديمه، وذلك يمثل الأريحية في وضع الأنشطة الإثرائية بالنسبة لنا).

أخيراً، قال إثنان من المعلمين بأن الإدارة من واجبها وضع خطة للأنشطة الإثرائية حيث قال أحد المعلمين (من المفترض أن توضع الأنشطة الإثرائية من قبل الإدارة لأن المعلمين في بعض الأوقات لا يميزوا بين الأنشطة الإثرائية الخاصة للموهوبين وبين الأنشطة العادية التي يقوم بها أي معلم في المدارس العادية).

ب- مامدى متابعة الإدارة في تنفيذ الأنشطة الإثرائية؟

من خلال تحليل مقابلات أفراد العينة، يمكن أن نوضح مدى متابعة الإدارة لتنفيذ الأنشطة الإثرائية، فهناك إجابات مختلفة تتعلق بهذا السؤال تم حصرها في الجدول (9).

مدى متابعة الإدارة في تنفيذ الأنشطة	عدد التكرار
حضور الموجه	4
حضور الإدارة	3
إعطاء بعض التوجيهات	2
لا تواجد لهم	1

جدول (9) مدى متابعة الإدارة في تنفيذ الأنشطة الإثرائية

احتلت إجابة (حضور الموجه) المرتبة الأولى من حيث عدد التكرارات فقد ذكرت أربع مرات، فمنهم من قال بأنه الحضور الفعلي والتقييم على الأنشطة الإثرائية يكون من الموجه الفني وليس من الإدارة، حيث قال أحدهم (لا يوجد أحد من ناحية الإدارة يقوم بزيارتنا في الأنشطة الإثرائية لكن الموجه متواجد أسبوعياً وأعتقد بأنه يتابع مع الإدارة أهم التطورات وأهم

المستجدات)، أما الآخر فقال: (إن الموجه يقوم بزيارة الحصة الإثرائية ويعطي تقريراً لإدارة الموهبة، وحضور الموجه يكون بواقع حصة كل أسبوعين).

وقال معلم آخر (لقد كانت المتابعة من قبل الموجه منذ البداية حيث تم متابعة المنهج الوزاري ووضع الأنشطة الإثرائية المناسبة من خلال التنسيق بين المعلمين والموجه ومنه إلى إدارة الموهبة للموافقة عليها).

أما الأخير فلخص حديثه بأن الموجه هو المقيم الفعلي لجميع النشاطات.

كانت إجابة (حضور الإدارة) تحتل المرتبة الثانية من حيث عدد التكرارات، فقد صرح أحدهم بقوله (وجود الإدارة بشكل متكرر مزعج بشكل كبير، فكثرة المتابعة المزعجة تعني عدم وجود ثقة بين المعلمين والإدارة، فالمتابعة شبه اليومية تؤدي إلى نفور المعلمين من هذه المتابعة (كأنها تفتيش)، فالإدارة يجب عليها أن تشعر بتحسن الطالب ولا تبالغ في الزيارات غير الضرورية).

وأما الإجابات الأخرى تتلخص في أن الإدارة تقوم بمتابعة أسبوعية، تقيم البرامج الإثرائية وهناك زيارات دورية وخطة واضحة ومتبعة من قبلهم.

وأخيراً (إعطاء بعض التوجيهات) كانت تعتمد على إجابتين ألا وهي (إن الإدارة تُحَرِص على المعلمين على ضرورة الإبداع في الحصة الإثرائية عن طريق وضعها في جدول الحصص، أيضاً من المفترض أن تكون هناك زيارات لهم للمعلم فقد حضروا لبعض الأقسام لكنهم لم يحضروا لقسمنا العلمي، إلا أنهم كانوا دائمي الحرص والتوجيه للأنشطة الإثرائية).

أما المعلم الآخر فقد قال (إن الإدارات تعطي ملاحظات بسيطة عن الأنشطة الإثرائية لتطوير الإيجابيات وتفادي السلبيات).

جـ - ما الإمكانات التي تتيحها الإدارة لأنشطة وبرامج الموهوبين؟

من خلال إجابة من تمت مقابلتهم يتضح أن هناك مجموعة من الإمكانات التي تميز أكاديمية الموهبة المشتركة، كما هو موضح في جدول (10).

الإمكانات التي تتيحها الإدارة لأنشطة وبرامج الموهوبين	عدد التكرار
كبيرة ومتطورة	4
تقديم طلب على المواد اللازمة	3
وجود بعض العجز	2
إحضار فاتورة بالمشتريات وتعويضهم	2
الجانب الإنساني قوي	1

جدول (10) الإمكانات التي تتيحها الإدارة لأنشطة وبرامج الموهوبين

جميع المعلمين أشادوا بتطور الوسائل والإمكانات الموجودة في المدرسة حيث كانت أغلب إجاباتهم بأنها كبيرة ومتطورة وميسرة، والبعض كرر الجملة أكثر من مرة لشدة التطور والتسهيلات المتوفرة في المدرسة حيث قال أحد المعلمين (جميع التسهيلات متاحة وموجودة ومتوفرة وإن لم تكن متوفرة فالإدارة توفرها بشكل سريع، ويوجد إمكانات تكنولوجية عالية ووسائل متطورة).

أما إجابة (تقديم طلب على المواد اللازمة) فقال المعلمون بأن جميع المواد يمكن تسهيلها مثل المواد الثقيلة والآلات أو الأجهزة الإلكترونية أو الآيبادات فيجب طلبها وتقديم طلب خاص لإدارة الأكاديمية ومنها إلى إدارة صباح الأحمد للموهبة والإبداع.

إثنان من المعلمين قالوا بأنه هناك عجز في بعض المواد (إن المدرسة جديدة ولابد من وجود بعض النواقص فهناك أشياء لم توفرها المدرسة بشكل كامل لكن نأمل تغطية ذلك العجز في المستقبل القريب).

أما آخر إجابة فكانت (إحضار فاتورة بالمشتريات وتعوضيهم) حيث يمكن للمعلم أن يشتري مايحتاجه الطالب من مواد تخدمه في مادته وما على ذلك وإحضار فاتورة بالمشتريات وتسليمها لإدارة الأكاديمية ومن ثم يتم تعويضهم بالمبلغ، وذلك حرصاً على تسهيل المهمة وعدم التأخير.

مذكرات بحثي.. (بقلم فاطمة)

من الجيد أن تُكتب المذكرات وتُدون أهم الأحداث التي لطالما سببت لنا شيئاً جميلاً، إما بسبب في حزننا أو سعادتنا وضحكاتنا، فالنهاية ستكون أجمل عند قراءتها..

سنبدأ من حيث بدأنا رحلتنا مع المقابلة النوعية، حيث كانت رحلة ممتعة تتخللها ضحكات ومواقف تكاد أن تكون مزعجة لكن عند الحديث فيها مع الدكتور وزميلاتنا كانت جميلة جداً..

في بداية الأمر عندما أمرنا الدكتور باختيار زميلة لنا لنشكل فريق من طالبتين كان بالنسبة إلي شيئاً صعباً لأنني اعتدت العمل بمفردي، ودائماً أفضل العمل الفردي حتى وإن كان شاقاً.. لكن قال الأستاذ بأن العمل الجماعي فيه بركة ومنفعة أكبر من العمل الفردي وبالفعل فما قاله بأنه لا يؤمن بالعمل الفردي كان رأياً سليماً، فأنا استفدت من تجربتي مع زميلتي، فهذا أمر يُشكر عليه الأستاذ.

شاء القدر أن تكون زميلتي عايدة وأنا في نفس الفريق، وحاولت جاهدة بأن لا أكون متعسفة فأوكلت لها مهمة اختيار البحث، وأيضاً مساعدتي لها في إحضار أهم العناوين التي من الممكن أن تكون محور بحث.

اخترنا في بداية الأمر موضوع (الكفايات من وجهة نظر أولياء الأمور)، ووضعنا أهم الأسئلة وناقشناها مع الدكتور والزميلات، لكنني لا أعلم عن موضوع الكفايات شيئاً بحكم المرحلة التي أدرسها (وهذا لا يعني الاستسلام وإنما قرأت كثيراً حتى أتعرف على هذا الموضوع).

عند مناقشتنا مع الدكتور لموضوع الكفايات أدركنا أمراً ألا وهو، من أين سنأتي بأولياء الأمور وهل سيوافقوا على التحدث معنا لمدة ساعة كاملة، هل الأسئلة التي وضعناها جيدة لأن تكون موضوع بحث.

كانت الاستفهامات التي تدور في رأسنا كثيرة، أيضاً التعليقات على الأسئلة التي وضعناها كان يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار. لا أعلم إن كان ذلك اختصاراً للطريق أم الوصول إلى طريق مسدود ولكننا توقفنا عن هذا البحث ووجدنا أنه من الأسهل إيجاد موضوع آخر.

بعد ذلك سعينا للبحث عن موضوع تربوي أكثر أهمية، وأيضاً وُجب علينا القراءة في البحث فالدراسات السابقة تفيد كثيراً عند اختيار موضوع البحث.

ثم جاءت زميلتي (عايدة) بكتاب عن أهم مواضيع البحث وأسئلتها النوعية التي من الممكن أن تكون موضوع بحث، فاختارت موضوع (اتجاهات الطالب نحو عملية التعلم في المدرسة) على الرغم من أنني قلت بأن هذا الموضوع واسع جداً وليس موضوعاً للبحث فهو موضوع كبير وكيف سنأخذه في مقابلة واحدة وهل سيفهم الطلاب نوع الأسئلة التي سنطرحها لهم.. (اكتشفت بأنني كثيرة السؤال في ذلك الوقت).

لكننا جازفنا في ذلك وعرضناه على الدكتور وزميلاتنا لكن التعليقات كانت كذلك:

الدكتور: أووووووه موضوع كبيير كبيير.

طالبة: واجد واسع شلون بتسألون فيه.

بالطبع موضوع واسع للغاية ولذلك تم تغيير الموضوع للمرة الثانية.

تأخرنا عن زميلاتنا فالمجموعات الأخرى أبقت على موضوعاتها وتمت صياغة الأسئلة ومناقشتها أيضاً وفي الأسبوع المقبل سيبدأون في المقابلة التجريبية التي سيقوم بها الدكتور معنا في سؤال من أسئلة البحث.. فما العمل..

بعد ذلك ونحن نتحدث أنا وزميلتي أرسلت إلي فيديو لتريني مدرسة ابنها فجاءت الفكرة بأن نقوم بهذا البحث ألا وهو (واقع مدرسة أكاديمية الموهوبين المشتركة).

وتحدثنا مع الدكتور في برنامج (الواتساب) وذلك لسرعة الرد مشكوراً، فأعجبه الفيديو وأعجبه الموضوع وقال (موضوع طيب وبالعكس جيد، لكن السؤال هو لتنطلقون من قاعدة نظرية جيدة لا يكفي الباحث أن يضع أسئلة ويمشي فيها، فيجب عليه أن يمر مروراً سريعاً على الدراسات المتكلمة عن الموهبة وآلية اختيارهم وطرق تدريسهم وماهي المعايير التي على أساسها توضع هذه الأنشطة لأن هذه الاطلاعات على أساسها سيتم وضع أسئلة البحث وأسئلة المقابلة).

بعد ذلك أرسلت للدكتور بأنني اقترحت واقع أنشطة الموهوبين من خلال الأنشطة المقدمة أو طرق تدريس الموهوبين في المدرسة (والسر في أسئلتي أنني معلمة جديدة وكُلي شوق لمعرفة أهم الأنشطة التي من الممكن استخدامها مع طالباتي في المدرسة)، أما زميلتي فاقترحت مدى ملائمة المنهج لقدرات الموهوبين أو مدى مناسبة الأنشطة في زيادة مهارات الموهوبين، وأيضاً أرفقت وجهاً باكياً: (بأنني أريد أن أبدأ العمل فأنا لا أحب أن أكون الأخيرة في تسليم العمل).

بعد ذلك وضعنا أسئلة البحث وأسئلة المقابلة أيضاً (بعد عناء طويل) وتم توزيعها على الطالبات لمناقشتها فقالت إحداهن بأن هناك طالب يدرس الماجستير في كلية التربية وهو أيضاً معلم في نفس المدرسة المعنية بالبحث، فقال الدكتور بأننا يجب أن ننتهز الفرصة بعمل مقابلة معه للتأكد من أسئلة البحث وذلك ما جرى.

فقامت زميلتي بالتحدث مع ابنها وأحضرت رقم المعلم الطالب وقمت أنا بالتحدث معه، فرد مشكوراً ولكنه كان في رحلة عمل وقال إما أن أنتظر عودته أو أرسل له الأسئلة وهو سيجيب عليها، فمع ضيق الوقت وتأخري عن زميلاتي أرسلت له الأسئلة وأجاب عليها بطريقة واضحة وجميلة. وبذلك تم اعتماد الأسئلة..

و في المحاضرة التالية تحدثت الطالبات عن ورقة تسهيل المهمة التي يجب الحصول عليها للدخول إلى المدرسة، لكن إحدى زميلاتنا قالت (ترى موسهلة مدرستكم أنا حاولت فيها مرة لموضوع بحث مع دكتور ثاني ورفضوا حتى

ورقة تسهيل المهمة).. لوهلة صُدمت.. هل سنغير موضوع بحثنا للمرة الثالثة، ماهو البحث التالي، ليس هنالك وقت كافي.. ما العمل..؟

لكن بعض الثقة بالنفس تفيد أحياناً، فتوكلنا على الله وقمنا بإجراءات تسهيل المهمة..؟

اتصلت زميلتي بالمدرسة وأجاب عليها مدير المدرسة بأنه مُرحب بنا لكن بورقة رسمية من وزارة التربية، فذهبت زميلتي إلى الوزارة لكن قيل لها بأنها يجب أن تحضر الورقة من الجامعة ومن ثم إلى إدارة البحوث، فما لنا إلا السير إلى آخر الطريق.

ذهبت زميلتي إلى الجامعة وقامت بطلب تسهيل مهمة فقال لها السكرتير بأنها ستنتهي في الغد عند الساعة ال7 صباحاً، ولم تتمكن من الحضور واستلام الورقة فذهبت أنا باستئذان صباحي مع العلم أن الاستئذان الصباحي ينتهي في الساعة الـ 10.30 فذهبت في الساعة الثامنة وكانت الصدمة بأن السكرتير قد طبع الورقة بشكل خاطئ بأنه وضع اسم واحد فقط على الورقة ولم يطبع الأخرى أو وضع الاسمين في ورقة واحدة فوجب عليّ الانتظار حتى تأتي المسؤولة عن ختم الأوراق وطباعتها لكن الوقت يجري ولم يكن بصالحي أبداً، فكان علي الذهاب لحضور ورشة في مدرسة أخرى وأيضاً لدي حصة سابعة يجب عليّ العودة إلى المدرسة وحساب وقت الطريق من الجامعة إلى المدرسة وكان الإتفاق بيني وبين زميلتي بأن أحضر الورقة لها في مدرستها البعيدة جداً عن منطقتي فانتظرت كثيراً لكن نفذ صبري وطلبت منه عمل شيء فقال لي أن أذهب لمسؤول آخر وأوقع عنده الورقة وكذلك فعلت.

عندما ضاق الوقت لأحضر الورقة لزميلتي أشارت عليّ بالإتفاق مع شركة توصيل وكانت فكرة ممتازة جداً مع العلم بأنني خفت كثيراً، فاتصلت به وأعطيته عنوان المدرسة التي سأذهب إليها وانتظرني هناك فما أضحكني في ذلك الوقت بأنني لم أصل بعد واتصل بي حارس المدرسة ليقول لي (أبلة في توصيل ليكي انتي من أي قسم) فأجبت (خليه يستناني أنا أصلا مو بالمدرسة مش بأي قسم).

ولله الحمد أعطيته الورقة وأنهيت عملي وذهبت إلى مدرستي لأحضر حصتي وقبل حضوري وعندما رن جرس الحصة التي يجب أن أذهب إليها اتصلت بي زميلتي وقالت بأن الورقة لم تأت. . شعرت بأن اليوم لن ينتهي، واتصلت بشركة التوصيل وقلت للموظفة (الورقة هذي ورقة حكومة إذا ماوصلت الحين راح أدق على بوليس) لا أعلم هل المسلسلات أثرت علي أم اليوم المتعب هو من فعل. فاتصلت علي مجدداً لتخبرني بأن الورقة وصلت منذ ساعة تقريباً وهي لدى مديرة مدرسة زميلتي، وبعدها أخذتها زميلتي إلى مركز الأبحاث والتطوير وبذلك أنهينا مهمتنا التي كادت أن تكون مستحيلة مع هذه الورقة التي شعرنا بأنها لن تنتهي.

حتى يتسنى لنا كسب المزيد من الوقت ولا ننتظر يوم آخر لترسل لي الورقة لأذهب بها إلى منطقة العاصمة التعليمية وهي الوجهة الأخيرة لهذه الورقة، أعطتها لزوجها حتى يرسلها إلى بيتي، فذهبت بها في الصباح الباكر إلى منطقة العاصمة التعليمية وكانت الموظفة غير متأكدة إذا ماكانت المدرسة تابعة لهم أم لا، فتأكدت من ذلك وقالت لي أُتركي الورقة هنا وأنا سأتصل عليك إن إنتهت بعد ثلاثة أيام أي يوم الخميس لكن وجب علينا القيام بمقابلة تجريبية حتى نقدمها على طاولة المناقشة في المحاضرة . .

لم أذكر سابقاً بأن زميلتي أحضرت من مركز الأبحاث ورقتين مماثلتين فلله الحمد لم أعطيها الإثنتين لأنها لم تتصل علي ولم تنتهي الورقة إلى وقتنا الحالي. .

فقررت أن أذهب إلى المدرسة بالورقة، وأن أتوكل على الله، إما أن أقوم بهذه المقابلة، فلن أستسلم اليوم وأنا متأخرة عن زميلاتي في إجراءات البحث.

عندما ذهبت إلى المدرسة كنت منتظرة ابتسامة مع ترحيب كبير بأنني طالبة من جامعة الكويت آتية لعمل بحث عن المدرسة فما كان الجواب إلا . .

لم أعرف باب المدرسة الرئيسي فذهبت من الخلف ورأيت معلمين في الخارج فأشار لي أحدهم عن باب الإدارة وذهبت إلى هناك، وسألت عن مدير المدرسة لأكتشف بأن هناك مديرين لهذه المدرسة، مدير الأكاديمية ومدير إدارة الموهبة.

فأرسلني إلى مدير إدارة الموهبة المعني بموضوع بحثي، وذهبت إلى سكرتيرة المكتب فقالت لي انتظري حتى يأتي المدير وأتحدث معه.. فانتظرت ولم يتأخر حتى أتى وجلس في مكتبه وقالت لي الموظفة أن أذهب إليه، فقال لي من أنتي ومن أين أتيتي وماذا تريدين ؟ لم أرمش من سرعة الأسئلة التي انهمرت علي.. فقلت أنا فاطمة ومع زميلتي نريد القيام ببحث عن واقع أكاديمية الموهبة من حيث الأنشطة المقدمة كجزء من متطلبات البحث..، فقال أولاً هي أكاديمية الموهبة المشتركة ثانياً هذه الأنشطة سرية فكيف أطلعك عليها، ومن أعطاك الحق بأن تبحثي في مدرستنا فلا أسمح لأي شخص عادي بأن يقوم بعمل بحث عن الأنشطة المقدمة هنا، وأيضاً كيف تقابلينني بدون موعد مسبق ؟ وأين الورقة الرسمية لدخولك للمدرسة،فأعطيته الورقة وقلت : لقد اتصلت زميلتي وقيل لها بأن تأتي، وأنا أتيت نيابة عنها وإن لم نقم بعمل بحوث عن مدرستكم فكيف ستتعرف عليها، ويعرفها المجتمع، ويتعرف على أهم المواهب والأنشطة المقدمة، لم أكمل جملتي حتى قال لي أين الأسئلة التي ستقدمينها ؟ فأعطيته ورقة كانت ورقة النقاش في المحاضرة فيها زمن المقابلة وعدد العينة وأسئلة البحث وأسئلة المقابلة، فقال ماهذا ؟ قلت : إن هذه الورقة لا يفترض أن تراها فهي للدكتور لكنني أريك إياها. فقال : زمن المقابلة 45 دقيقة إلى ساعة، لن أسمح لك بأن تأخذي وقت المعلمين فهذا شيء ليس مهماً وكيف تعطلين المعلمين عنَ أداء مهامهم..؟ أثناء حديثه كنت أفكر (أعتقد بأن الموضوع الرابع سيكون أجمل). وأكمل حديثه أيضاً هذه الأسئلة يجب إعادة صياغتها فهذا السؤال لا يُسأل للمعلمين فهو خاص بي أنا،و هذا السؤال أيضاً والثالث والرابع.. أممم، هذا السؤال جيد للمعلمين.. (لقد اعتقدت لوهلة بأنه المشرف على بحثي، فمن أعطاه

الحق لأن يقوم بنقد ماوضعته وأشرف عليه الدكتور). بعد ذلك قال صححي أسئلتك ولينظر بها أستاذ المادة ومن ثم خذي موعد من أجل القيام بمقابلة معي، أو أرسلي لي نسخة وسأجعل المعلمين يقومون بحلها وإرجاعها لكِ، فقلت له (حضرتك دكتور وعارف أن المقابلة النوعية تتطلب إجراءات مباشرة بين الباحث والعينة) فقال : نعم، سأتحدث الآن مع معلمة هي موظفة هنا في الإدارة لكنها أيضاً معلمة علوم في صفوف الموهبة في المدارس العادية.

ولله الحمد خرجت بأقل أضرار ممكنة وقمت بالمقابلة مع المعلمة الجميلة ولكن كانت إجاباتها نموذجية نوعاً ما لكنني استفدت من مقابلتها.. وقالت لي بأن أعطيها رقمي للإتصال علي في حال وضعها لجدول المقابلات التي يستطيع به المعلمين الإجابة عن أسئلة المقابلة.

عند خروجي من مكتب المعلمة صادفت مدير إدارة الموهبة وهو يتحدث مع مديرة أكاديمية الموهبة، فقال أستاذ هذه طالبة أتت للقيام بمقابلة مع المعلمين عن أهم الأنشطة وتريد القيام بمقابلة معك أيضاً، فرحب بي وقال أنا مستعد لأي أسئلة.. قبل أن أذهب معه إلى مكتبه قلت لمدير إدارة الموهبة (ليش تخرعني قبل شوي) فأجاب : (هالمكان له هيبته لازم جذي).

فذهبت مع المدير وقمت بمقابلة خفيفة معه لكن الوقت الذي كنت في سباق معه انتهى، وكان علي العودة لمدرستي وطالباتي..

لا أخفي عنكم كان الإذن الصباحي والعودة من مكان يبعد عن المدرسة ساعة مع احتساب الازدحام المروري أشبه بالعقاب، فإذا كنتِ غير صبورة أم أنك كثيرة الشكوى والغضب، لن تستطيعي الخروج من المَدرسة أكثر من ثلاث مرات في الشهر..

فهناك مشكلة الإذن من المدرسة وتسلط بعض الناظرات أو المديرات المساعدات على سبيل المثال :

- ما جبرتج عالدراسة انتي اللي تبين تدرسين..

- لو سمحتي لا تخلطين بين عملج الأساسي والشيء الفرعي اللي انتي اخترتيه بنفسج..

- ممكن أعطيج إذن زايد لكن راح ينحسب من الشهر اللي وراه..

فمثل هذه الأمور تعرقل سير المقابلات لأن المعلمين الآخرين ليس لديهم الوقت الكافي وبما أننا من نريد هذه المعلومات منهم فيجب علينا الخضوع للوقت الذي يريدون..

فمن المرات المضحكة التي تأخرت بها وكان يجب علي العودة إلى المدرسة في الساعة العاشرة والنصف وصلت إلى المدرسة الساعة الحادية عشر والنصف لكنني وضعت على مكتب المديرة المساعدة علبة شوكولاته حتى تلهى بها وتنسى أنني تأخرت..

أما بعد فأتينا للمحاضرة وكل مجموعة منا ألقت مابجعبتها من مشكلات واجهتها وأمور ووجهنا الدكتور كثيراً حيث قال : هذي الأمور تستفيدون منها ومع آخر مقابلة راح تكون عندكم حصيلة أكثر من الخبرة.

انتظرت يومين حتى تتصل علي الموظفة لتنسق معي جدول للمعلمين وكيفية مقابلتهم ولم تتصل فاتصلت أنا في مدير الأكاديمية وتحدث معي بكل لطف وقال : (تعالوا الأحد حياكم الله).

فأتينا أنا وزميلتي يوم الأحد باكراً ودخلنا على مدير الأكاديمية ولكنه كان منشغلاً في بعض الأمور فانتظرنا قرابة 15 دقيقة بعد ذلك وكعادتي في عدم الصبر وكره الانتظار عرفت بنفسي قبل أن يأتي أحد وينشغل مرة أخرى وقلت له أنا من تحدث معك على الهاتف وأجريت معك من قبل مقابلة فتذكرني وقال : لماذا أتيتم، للأسف لا أستطيع أن أجعلكم تقابلوا المعلمين أتتني أوامر جديدة بإيقاف جميع البحوث حتى رسائل الدكتوراة عن المدرسة تم إيقافها..

وهي كالصدمة..

فكيف ولماذا وبعد كل هذا العناء والجهد الذي بذلناه..؟

قال : إن مدير إدارة صباح الأحمد رفض جميع البحوث والمقابلات عن المدرسة إلا بأمر رسمي من المؤسسة نفسها، فقلت: ولماذا لم تقل ذلك عند حديثنا في الهاتف، لكسبنا الوقت بذهابنا إليهم.. قال : (تدرون شلون) اذهبوا إلى مدير الأنشطة وتحدثوا معه (يمكن يرضى يدخلكم)..

ونحن ذاهبون إليه جزمت بأن الأمر منتهي، فعند عودتي إلى الشخص الذي لم أراه يبتسم في لقائنا الأول سيصبح البحث مجرد أسئلة وُضعت ويجب تغيير البحث..

وعند ذهابنا اليه كنت قد ختمت قراءة القرآن في سري ولم يبقى الا الله لأدعوه (وجعلنا من بين أيديهم سداً ومن خلفهم سداً فأغشيناهم فهم لا يبصرون)..

قبل دخولنا إلى مدير الأنشطة قلت لزميلتي لما لا نذهب إلى الموظفة فهي مهذبة جدا ولطيفة في التعامل فوافقت على ذلك، وعند دخولنا قلتُ لها بأنكِ لم تتصلي فقالت بأنها اعتقدت بأن الأمر سيكون لدى مدير الأكاديمية، وأنه هو من سيدبر لي أمر المقابلات.. ومن ثم قالت زميلتي : لقد ذهبنا إلى المدير ولكنه قال بأن بحثنا قد رفض وأنه يجب علينا الذهاب إلى مؤسسة صباح الأحمد.. فقالت أنا لا أعلم عن هذا الأمر باستطاعتكم التحدث مع مدير الأنشطة..

وعند خروجنا قلت لزميلتي لا تقولي بأنه قال لنا أن البحث رفض ولن نقوم بعمل مقابلة اليوم (خلج غشيمة).. فدخلنا عليه وقلنا له بأننا من الجامعة وأعطيناه أوراق الدخول الرسمية وعرفت بنفسي بأنني أتيت من قبل (كنت بقول انا اللي زفيتني من قبل).. ومن بعد التعريف قال : شتبون الحين..؟

قلنا : نريد أن نقوم بالمقابلات، قال تعالوا معي..

وعدنا مجدداً وكأنها حلقة مفرغة ندور فيها بين مدير الأكاديمية ومدير الأنشطة فلم ندخل ووقفنا خارج مكتب المدير. .

فقال مدير الأنشطة : بوو(فلان) هذول البنات اللي يو من الجامعة ويبون يسوون مقابلات مع المعلمين.

مدير الأكاديمية : لاا مو أنت قلتلي ممنوع أي بحوث ولا راح نقبل أحد ياخذ المعلومات منا.

فدخلنا بعد ذلك. .

مدير الأنشطة : لا أنا قلت خلهم جدامك وكل شي سيييكرت بلغ المعلمين مايعطون أي إجابات عن أنشطتنا إلابشكل عام فقط. . سيييكرت (سري). .

فلله الحمد وبعد عناء طويل وجدنا معلم ونحن في نقاشنا الجميل مابين الرفض والقبول وهو معلِّم ديكور فقال له المدير (اقعد خل يستجوبونك)، فابتسم ولم يرفض بأن أسجل له صوتياً وزميلتي تدون في الدفتر، وكان متحدثاً جيداً، وأجاب على جميع أسئلتنا بطريقة واضحة وبعده أتوا المعلمون فقد قابلنا أربعة معلمين في اليوم الأول لكن مع كل معلم كان مدير المدرسة يقاطع لأنه يريد التحدث. . لدرجة أنني حفظت إجاباته. . لا أقلل من قدر المدير لكن الوقت لم يسعفني خاصة وأنه يجب علي العودة إلى المدرسة لحضور حصة ويجب علي إنهاء المقابلات لأننا متأخرون وأنا أكره تكدس الأعمال. . فأنا أخذت وضعية هز الرأس بالقبول وزميلتي كانت مسترسلة وكأنها مستمتعة بالحديث : ايي ماشاءالله، لا مو جذي بس. . . ، وأنا أؤشر لها بأن تنهي الموضوع حتى نكمل حديثنا مع المعلم ويأتي الذي يليه. .

وبعد ذلك اتفقنا بأن تكون المقابلات الأخرى في يوم الثلاثاء حتى تستطيع كل منا القدوم والاستئذان من المدرسة، لكن زميلتي واجهتها مشكلة، وُجب عليها تبديل حصصها بين المعلمين حتى يتسنى لها أخذ الحصة الأولى

والثانية وأنا لدي الحصة الأخيرة (مامشكلتي مع الحصة السابعة). . بعد معاناة كبيرة لها أصبح التبديل ثلاثي وتنازلت عن حصة حتى تستطيع القدوم. . وها قد أتينا. .

دخلت المدرسة ووجدت زميلتي تضع أغراضها على الطاولة والمعلم أمامها، فكان معلم لغة انجليزية جديداً في المدرسة لا يعلم الكثير عنها وكانت إجاباته دائماً نعم، (شوفوا أنا جديد هني شهر بس) وانتهت المقابلة بذلك. .

ومن ثم قابلنا معلم الاجتماعيات الذي كنت أأمل أن أجد لديه شيئاً يشجعني على تقليد إبداعات هذه المدرسة (لأنني معلمة اجتماعيات). . لكن جميع الأنشطة التي قيلت منه، ومن جميع المعلمين متشابهة تماماً بما نفعله بمدارسنا العادية وأيضاً رأيت معلمات بمدرستي أكثر إبداعاً من ذلك. .

لكن معلم الاجتماعيات كان مثقف واستفدنا منه كثيراً في مجالات أخرى حيث كان المعلم من أوائل المعلمين الذين افتتحوا صفوف الموهبة في المدارس العادية قبل إنشاء أكاديمية الموهبة المشتركة، وأخذنا مشكور في جولة حول المدرسة لنرى الصفوف المجهزة ومرافق المدرسة.

وبعد ذلك قابلنا المعلمين ولكن آخر معلم لم أكن موجودة في مقابلته لأنني وكعادتي تأخرت ولدي حصة سابعة. .

ولله الحمد تم الانتهاء من مقابلات البحث وبقي القليل لنتم البحث. .

في المحاضرة التالية علمنا الدكتور على كيفية تصنيف المعلومات وتحليل المقابلات النوعية وقام بتحليل سؤال واحد من كل مجموعة حتى نكمل نحن بقية الأسئلة. . أخذت الأسئلة وقمت بتصنيفها وتحليلها على طريقة مريحة فكل جملة مشابهة للأخرى وضعت بجانبها علامة أو شكل لأميز المعلومة. . وذلك بعد اجتماعنا أنا وزميلتي في مكتبة الجامعة حتى نكتب جميع المقابلات التي سجلناها وحتى لا نغفل عن أي معلومة أخذناها من المعلمين وبعدها أخذت الأوراق وقمت بتصنيفها. .

مذكرات المقابلة النوعية (بقلم عايدة)

اخترت أنا وزميلتي موضوع (الكفايات من وجهة نظر أولياء الأمور) وكتبنا أسئلة الدراسة وكذلك أسئلة المقابلة ومدة المقابلة والعينة، ولكن عند مناقشة الموضوع بالمحاضرة وجدنا أن الموضوع عام والأفضل تحديده أكثر، فقمنا بتغيير الموضوع وبحثت قليلاً بدراسات سابقة وساعدتني زميلة لي وأعطتني كتاباً فيه بعض المواضيع وكيفية إعداد الأسئلة، واخترت منه موضوع (اتجاهات الطلاب نحو عملية التعلم في المدرسة) وأيضاً كتبنا أسئلة الدراسة وأسئلة المقابلة والوقت والعينة، وعندما طرحنا الموضوع على الدكتور وزميلاتنا في المحاضرة، أشار الدكتور أن الموضوع كبير جدا وشامل ويحتاج إلى جهد كبير، فلابد من تغييره، لذلك قمنا بالبحث وخطرت ببالي فكرة وشيء جديد بالمجال التربوي ألا وهي مدرسة أكاديمية الموهوبين وكانت الأضواء مسلطة عليها بشكل كبير لأنها أول أكاديمية في الكويت للموهوبين وقد افتتحت في بداية العام الدراسي، أرسلت فيديو لزميلتي وأعجبت بالفكرة وأصرت على أن يكون بحثنا، فتواصلنا مع الدكتور وكتبنا أسئلة البحث وصحح لنا بعض الأشياء وأعطانا بعض الأفكار، وبحثنا وقرأنا في دراسات سابقة عن الموهوبين أفادتنا بكتابة أسئلة المقابلة ومن نقابل.

ناقشنا بالمحاضرة التالية موضوع بحثنا، ولكن زميلة لنا أبلغتنا أن الموافقة للأكاديمية صعبة وممنوعة فقد حاولت كثيراً من قبل ولم يسمحوا لها، فخفت أنا وزميلتي لأننا غيرنا بحثنا مرتين، ولكن لاخيار لنا إلا أن نحاول ونتوكل على الله.

بدأنا بإجراءات تسهيل المهمة للدخول إلى الأكاديمية وإجراء المقابلات، ولكن واجهتنا بعض الصعوبات.

اتصلت على مدير الأكاديمية وأخبرني بأنه يجب علي أن أذهب للوزارة حتى أحصل على التصريح، وذهبت بنفس اليوم للوزارة ولكن قالوا أنه يجب

أن آخذ ورقة تسهيل مهمة من الجامعة أولاً ثم أذهب لإدارة البحوث، في اليوم التالي ذهبت للجامعة وقدمت الأوراق والاستلام سيكون في اليوم التالي لكنني لم أستطع أن أذهب وأستأذن من المدرسة، فذهبت زميلتي إلى الجامعة لاستلام الورقة ولكن السكرتير أخطأ في الطباعة فمن المفروض أن يطبع ورقتين لكل طالبة ورقة باسمها، ولكنه طبع اسم طالبة واحدة، فقامت زميلتي بتعبئة طلب جديد وانتظرت حتى انتهت الأوراق واستلمتها ولكنها كانت مضطرة أن تذهب بتكليف إلى مدرسة أخرى لتحضر فعالية، لذا لم تستطع أن تعطيني الأوراق فخطرت ببالي فكرة أن ترسل لي الأوراق عن طريق سائق لتوصيل الطلبات وأخرجت موقع المدرسة بطريقة (جوجل ماب) لأنها ليست مدرستها وإنما مدرسة أخرى تحضر بها فعالية، وبالفعل وصل السائق وأعطى الورقة للوكيلة ولم تبلغني ولم يردني اتصال من السائق لذلك خفت واتصلت بزميلتي وبدورها اتصلت عليه وأبلغها أنه أوصل الورقة إلى الوكيلة، فاتصلت وطمأنت زميلتي بأن الورقة وصلت واستلمتها وبعدها ذهبت إلى مركز الأبحاث والتطوير وانتظرت حتى انتهت الورقة، وبذلك كسبنا يوم لأننا كنا في صراع مع الوقت، وفي الليل أرسلت لها الأوراق مع زوجي حتى يتسنى لها أن تقدم الأوراق لمنطقة العاصمة التعليمية ونأخذ الموافقة حتى نقوم بالمقابلات، ولكن قالوا أن المعاملة تحتاج ثلاثة أيام لانتهائها أي يوم الخميس وكانت محاضرتنا يوم الأربعاء ولابد أن نقدم شيئاً خاصة وأننا متأخرون جداً عن باقي المجموعات فكان لابد أن نتناقش بالمقابلة التجريبية التي أعددناها وكيفية ونوعية هذه المقابلة، لذلك قررت زميلتي أن تذهب بالورقة التي معها إلى الأكاديمية وتدخل لتقوم بعمل مقابلة تجريبية، فقابلت مدير الموهبة حتى يأذن لها أن تقوم بعمل المقابلات، فكلمت المدير وقال لها: أنه غير مسموح إجراء مقابلات فهذه أمور سرية يجب ألا تخرج خارجاً والإدارة قد منعت ذلك، وأخطأت زميلتي عندما قالت له خلال يومين ستأتي الموافقة الرسمية من المنطقة فطبعاً لم يعجبه ذلك، ثم طلب منها أن

يرى الأوراق ويطلع على أسئلة المقابلة فقال: ما هذه الأسئلة هل وافق عليها دكتورك؟ أجابت إنها أسئلة مبدئية فأجاب: (نعم، بعد) بطريقة انفعالية وقرأ الأسئلة وقال: هذه أجوبتها عندي لاتحتاجين إلى معلمين وأيضاً هذه معلومات سرية لانعطيها إلى أحد، وبعض الأسئلة لاتصلح لتكون سؤال مقابلة وبعضها يحتاج تعديلاً، لأني أنا أفهم بالبحوث وكيفية صياغتها، ومن أنت حتى تكتبين عن الأنشطة المقدمة للموهوبين، ومن قال أن المعلمين فاضيين كي يقابلونك، فقالت له: هذه أكاديمية جديدة نفتخر بها ونود أن نتعرف عليها أكثر فلابد أن نعرف منكم لأنكم الوحيدون من يملك الإجابة، وحضرتك ماتقصر، فقال لها: حسناً، الآن سأجعلك تقابلين معلمة هي موجودة بالإدارة وأيضاً هي معلمة علوم لفصول الموهبة بنات، وبالفعل قابلتها وسألتها أسئلة المقابلة وكانت المعلمة متعاونة جداً وخلوقة ومابخلت بالمعلومات وأخذت رقم زميلتي حتى تنسق مواعيد مع المعلمين والأيام التي يمكننا أن نقابلهم بها، وبعد أن انتهت زميلتي من المقابلة وهي خارجة أرادت أن تشكر مدير الأكاديمية رحب بها وابتسم وكان يتحدث مع مدير الموهبة فقال لها: هذا مدير الموهبة، وهو لن يقصر معك وسيرتب لك المقابلات ويعطيك المعلومات التي تحتاجينها، وعرفه بي وقال له لاتقصر معها ونسق لها مواعيد، فقال لي: إن شاء الله استفدتي من المعلمة التي قابلتها وكان لطيفاً وذوق بعكس ماقابلني في البداية، فقالت له: الله يسامحك لماذا (خرعتني) في البداية، أجاب أن هذا المكان له مكانته وهيبته.

بعدها انتظرنا يومين حتى تتصل بنا المعلمة وتعطينا مواعيد المقابلات ولكنها لم تتصل، فاتصلت فاطمة بمدير الأكاديمية وأعطاها موعد يوم الأحد لأننا أنا وهي نستطيع أن نستأذن بهذا اليوم.

وصلنا المدرسة في تمام الساعة العاشرة والنصف دخلنا على مدير الأكاديمية، قلنا له جئنا لعمل مقابلات كما اتفقنا، فأجاب أنه يعتذر فقد وردت له أوامر بإيقاف أي بحث عن الأكاديمية وأي تسهيل مهمة حتى أنه

هناك بحوث دكتوراة أوقفوها، وقلنا له كيف ذلك ونحن قد كلمناك الخميس وأبلغتنا بأن نحضر، فقال أمس بالليل طلب مني عدم السماح بأي تسهيل مهمة، فقال بإمكانكم أن تكلموا مدير إدارة صباح الأحمد للموهبة (عمر البناي) ونأخذ منه موافقة جديدة، وبالطبع خاب أملنا ولكننا لم نيأس فذهبنا إلى مدير الموهبة، وقمنا بقراءة آيات حتى تتيسر أمورنا، وكأننا مشعوذات نقرأ وشفتانا تدمدم بالآيات وننفخ ونحن نردد قوله تعالى: (وجعلنا من بين أيديهم سداً ومن خلفهم سداً فأغشيناهم فهم لايبصرون).

وسبحان الله الآيات أعطت نتيجة رائعة.

فقد دخلنا على المدير وقلنا له نحنا جئنا اليوم حتى نقوم بعمل مقابلات كما اتفقنا، فقال: تعالوا معي لمدير الأكاديمية أنا أخبرته أن يجهز لكما المقابلات مع المعلمين، ذهبنا معه وقال له: سهل لهما المهمة فقد أخبرتك أن تساعدهما، فأجابه إن شاء الله.

وكان بغرفة المدير معلم الديكور فقال: هذا أول معلم تفضلوا (استجوبوه).

استأذنا المعلم بأننا نريد تسجيل المقابلة صوتياً، فوافق وبدأت زميلتي بالتسجيل وأنا أدون بالدفتر.

بدأنا بسؤاله وبالفعل تجاوب معنا وجاوب على كل الأسئلة، وبعدها قابلنا معلم اللغة الإنجليزية ولم يقصر بالإجابة عن أي سؤال، ولكن في كثير من الأحيان كانت الإجابة على سؤال تكون أيضاً إجابة على سؤال آخر، وقابلنا معلم الإسلامية ومعلم اللغة الإنجليزية ثم معلم الحاسوب.

وعندما سألنا عن المنهج الإثرائي من يضعه، ولأننا كنا نقوم بعمل المقابلات في غرفة المدير وهو منتبه معنا فقد تدخل مدير الأكاديمية وقال أنا عندي الإجابة ويجيب عن المعلم ويتكلم بأمور خارجية ويخرجنا عن الموضوع وكنت أقول له: أي ماشاء الله، وزميلتي من تحت الطاولة (تؤشر لي) كي

أختصر الكلام مع المدير حتى ننتهي من المقابلة ويكون لدينا وقت للمقابلات الأخرى ولأننا لانملك الوقت الكافي فزميلتي لديها حصة أخيرة ولابد أن تذهب للمدرسة، فكنا مضطرين ألا نكلمه ولانجامله حتى ننتهي بأسرع وقت فالوقت يداهمنا.

انتهينا من مقابلات اليوم الأول في تمام الساعة 12 تقريباً، كان ذلك يوم الأحد واتفقنا أن نحضر يوم الثلاثاء فهو يوم مناسب لكلينا.

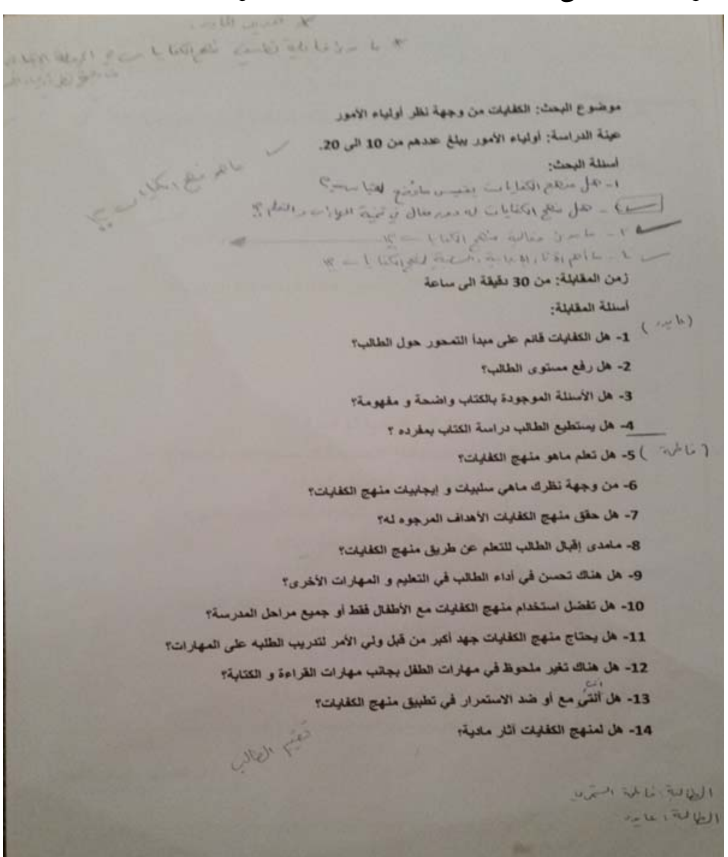
ويوم الثلاثاء كان عندي مشكلة في الاستئذان وحصصي من الصعب أن أبدلها وزميلتي لديها الحصة الأخيرة فلابد أن نذهب مبكراً إلى الأكاديمية، وعملت مابوسعي حتى أقدم حصصي إلى الأولى والثانية وأذهب أستأذن من المعلمات حتى آخذ حصصهن، والحمدلله تمكنت من تبديل حصصي واتفقت مع زميلتي أن نلتقي في الأكاديمية الساعة العاشرة والنصف، ووصلنا بالوقت المحدد بدأنا مع معلم اللغة الإنجليزية، وكان جديداً في الأكاديمية فلا يعرف كثيراً عنها، لذلك انتهت المقابلة بسرعة بحدود 20 دقيقة، بعدها قابلنا معلم الاجتماعيات والذي أعطانا معلومات كافية فهو قديم بالأكاديمية ويعرف الكثير عنها وقمنا بعمل جولة في الأكاديمية شاهدنا الصفوف وتجهيزاتها، وأيضاً ونحن نجري المقابلة تدخل مدير الأكاديمية وقال لابد أن يكون معلم الموهبة على درجة عالية من الذكاء فمثلاً: كيف نعرف عمر الشجرة، أجبت أنا وزميلتي من الدوائر التي بالجذع، ثم سألنا كيف نعرف عمر الحوت أجابت زميلتي من الدهون التي في جسمه، تفاجأت فقلت لنفسي ماشاء الله زميلتي تمتلك ثقافة عالية كيف عرفت الإجابة، وعرفت بعدها أنه سألها نفس السؤال عندما قابلته أول مرة عندما كانت بمفردها فأنا وقتها لم أستطع الاستئذان من المدرسة.

بعدها قابلنا رئيس قسم الرياضيات والذي يملك معلومات كثيرة وقيمة، ثم حضر معلم مادة العلوم وكان كلامه مشابهاً لكلام معلم الرياضيات، وقد انشغل مدير الأكاديمية مع ضيف حضر إليه، لذلك لم يتدخل ولله الحمد وأخذنا راحتنا بالمقابلة.

ختامها كان مع معلم اللغة العربية وهو أيضاً من المعلمين القدامى من أول ما تأسست الأكاديمية، وزودنا بمعلومات جيدة.

انتهينا من المقابلات ولله الحمد، وبالمحاضرة التي جاءت بعد المقابلات، علمنا الدكتور كيفية تحليل النتائج وطريقة تصنيف وتشفير المعلومات وقمنا بعمل تجربة لسؤال واحد فقط، بعدها اجتمعت أنا وزميلتي يوم الثلاثاء في مكتبة الكلية لتكملة التصنيف والتشفير، ثم أخذت زميلتي لتقوم بتحليل السؤال الأول من أسئلة البحث وأنا أكمل الباقي، ولكن الدكتور طلب أن تستمر زميلتي بتحليل الأسئلة المتبقية حتى لايكون هناك اختلاف في الكتابة، ولذلك قمت بكتابة المذكرات والمنهجية.

وأخيراً انتهينا من البحث وقمنا بتسليمه بالوقت المحدد.



موضوع البحث: الكفايات من وجهة نظر أولياء الأمور

عينة الدراسة: أولياء الأمور يبلغ عددهم من 10 الى 20.

أسئلة البحث:

زمن المقابلة: من 30 دقيقة الى ساعة

أسئلة المقابلة:

1- هل الكفايات قائم على مبدأ التمحور حول الطالب؟

2- هل رفع مستوى الطالب؟

3- هل الأسئلة الموجودة بالكتاب واضحة و مفهومة؟

4- هل يستطيع الطالب دراسة الكتاب بمفرده ؟

5- هل تعلم ماهو منهج الكفايات؟

6- من وجهة نظرك ماهي سلبيات و إيجابيات منهج الكفايات؟

7- هل حقق منهج الكفايات الأهداف المرجوه له؟

8- مامدى إقبال الطالب للتعلم عن طريق منهج الكفايات؟

9- هل هناك تحسن في أداء الطالب في التعليم و المهارات الأخرى؟

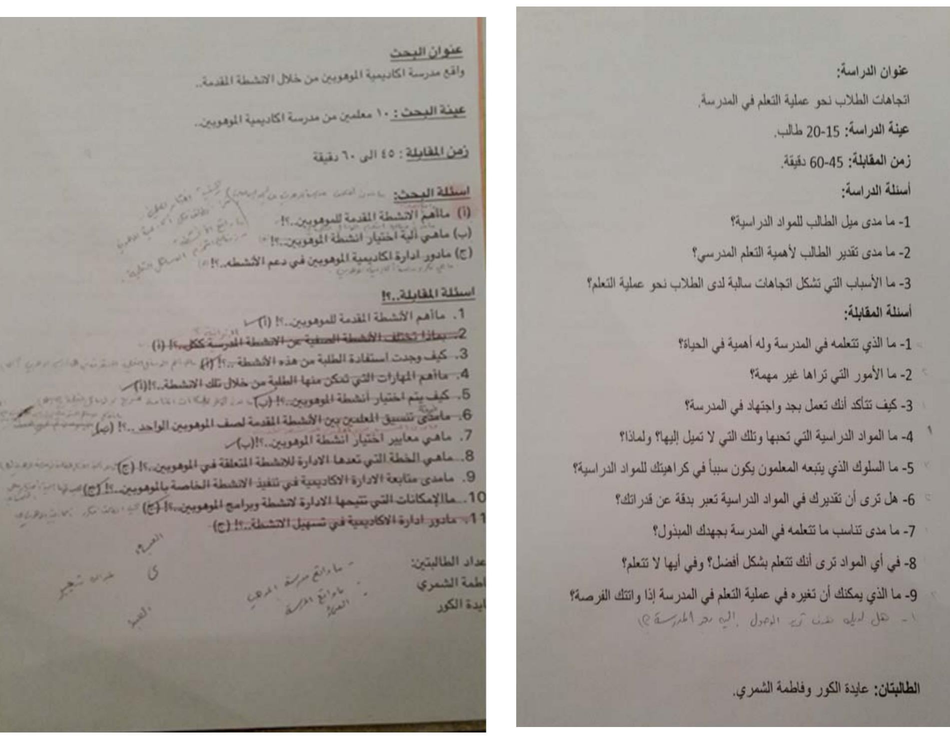
10- هل تفضل استخدام منهج الكفايات مع الأطفال فقط أو جميع مراحل المدرسة؟

11- هل يحتاج منهج الكفايات جهد أكبر من قبل ولي الأمر لتدريب الطلبه على المهارات؟

12- هل هناك تغير ملحوظ في مهارات الطفل بجانب مهارات القراءة و الكتابة؟

13- هل أنتي مع أو ضد الاستمرار في تطبيق منهج الكفايات؟

14- هل لمنهج الكفايات آثار مادية؟



عنوان الدراسة:
اتجاهات الطلاب نحو عملية التعلم في المدرسة.
عينة الدراسة: 15-20 طالب.
زمن المقابلة: 45-60 دقيقة.
أسئلة الدراسة:
1- ما مدى ميل الطالب للمواد الدراسية؟
2- ما مدى تقدير الطالب لأهمية التعلم المدرسي؟
3- ما الأسباب التي تشكل اتجاهات سالبة لدى الطلاب نحو عملية التعلم؟
أسئلة المقابلة:
1- ما الذي تتعلمه في المدرسة وله أهمية في الحياة؟
2- ما الأمور التي تراها غير مهمة؟
3- كيف تتأكد أنك تعمل بجد واجتهاد في المدرسة؟
4- ما المواد الدراسية التي تحبها وتلك التي لا تميل إليها؟ ولماذا؟
5- ما السلوك الذي يتبعه المعلمون يكون سبباً في كراهيتك للمواد الدراسية؟
6- هل ترى أن تقديرك في المواد الدراسية تعبر بدقة عن قدراتك؟
7- ما مدى تناسب ما تتعلمه في المدرسة بجهدك المبذول؟
8- في أي المواد ترى أنك تتعلم بشكل أفضل؟ وفي أيها لا تتعلم؟
9- ما الذي يمكنك أن تغيره في عملية التعلم في المدرسة إذا واتتك الفرصة؟

الطالبتان: عايدة الكور وفاطمة الشمري.

عنوان البحث
واقع مدرسة اكاديمية الموهوبين من خلال الانشطة المقدمة..
عينة البحث : ١٠ معلمين من مدرسة اكاديمية الموهوبين..
زمن المقابلة : ٤٥ الى ٦٠ دقيقة
اسئلة البحث:
(أ) ماأهم الانشطة المقدمة للموهوبين..؟!
(ب) ماهي آلية اختيار انشطة الموهوبين..؟!
(ج) مادور ادارة اكاديمية الموهوبين في دعم الأنشطه..؟!
اسئلة المقابلة..؟!
1. ماأهم الأنشطة المقدمة للموهوبين..؟! (أ)
2. ~~بماذا تختلف الأنشطة الصفية عن الانشطة المدرسية ككل..؟!~~ (أ)
3. كيف وجدت استفادة الطلبة من هذه الأنشطة..؟! (أ)
4. ماأهم المهارات التي تتمكن منها الطلبة من خلال تلك الانشطة..؟! (أ)
5. كيف يتم اختيار أنشطة الموهوبين..؟! (ب)
6. مامدى تنسيق المعلمين بين الأنشطة المقدمة لصف الموهوبين الواحد..؟! (ب)
7. ماهي معايير اختيار انشطة الموهوبين..؟! (ب)
8. ماهي الخطة التي تعدها الادارة للانشطة المتعلقة في الموهوبين..؟! (ج)
9. مامدى متابعة الادارة الاكاديمية في تنفيذ الانشطة الخاصة بالموهوبين..؟! (ج)
10. ماالإمكانات التي تتيحها الادارة لانشطة وبرامج الموهوبين..؟! (ج)
11. مادور ادارة الاكاديمية في تسهيل الانشطة..؟! (ج)

عداد الطالبتين:
فاطمة الشمري
عايدة الكور

موضوع تم اختياره: اتجاهات الطلاب نحو عملية التعلم في المدرسة

موضوع: واقع أكاديمية الموهبة المشتركة



جامعة الكويت | كلية التربية | مكتب العميد المساعد للشئون الأكاديمية والدراسات العليا
The Vice Dean for Academic Affairs / College of Education / Kuwait University and Graduate Studies

التاريخ : 2017/04/10

السيد الفاضل / مدير إدارة البحوث التربوية المحترم

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: تسهيل مهمة طالبتين الماجستير / عايدة زهير الكور وفاطمة حسين الشمري – بماجستير التربية تخصص أصول التربية

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، يرجى من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالبتين / عايدة زهير الكور وفاطمة حسين الشمري وذلك لإجراء مقابلة مع المدراء ومعلمين مدرسة أكاديمية صباح الأحمد للموهبة والإبداع، كجزء من متطلبات جمع بيانات الأطروحة للحصول على درجة الماجستير "تخصص أصول التربية – جامعة الكويت"

تحت إشراف الدكتور/ غازي الرشيدي

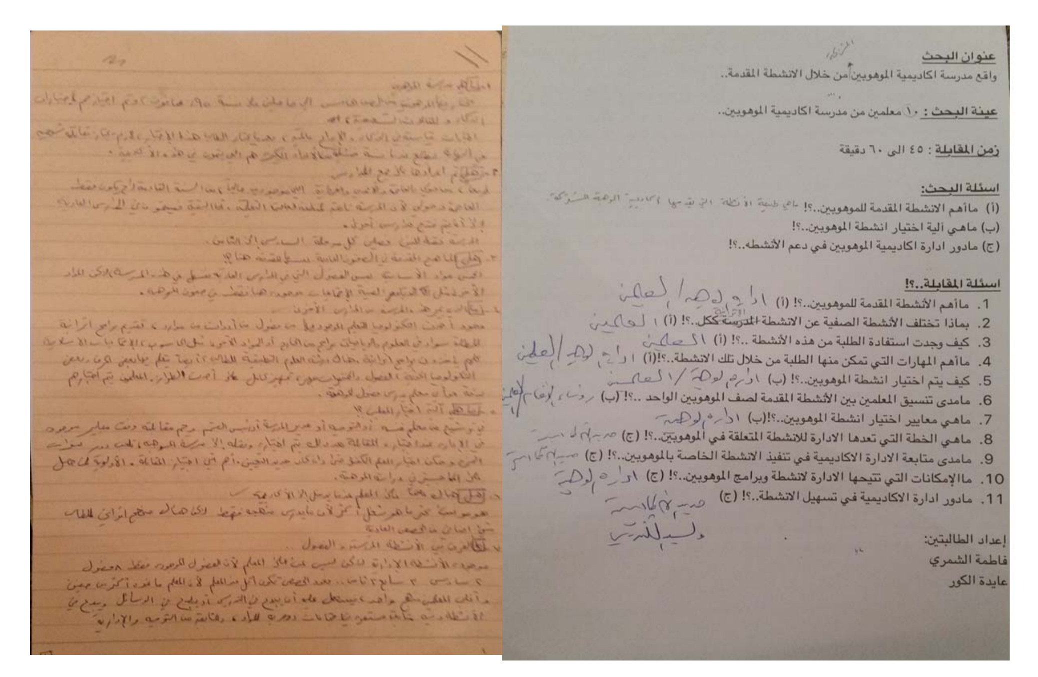
لذا يرجى من سيادتكم تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ...

الأستاذة الدكتورة: فوزية عباس هادي
العميد المساعد للشئون الأكاديمية والدراسات العليا - كلية التربية

المرفقات:
- خطاب مدير برنامج الإرشاد النفسي المدرسي

ورقة تسهيل المهمة



عنوان البحث

واقع مدرسة اكاديمية الموهوبين من خلال الانشطة المقدمة..

عينة البحث : ١٠ معلمين من مدرسة اكاديمية الموهوبين..

زمن المقابلة : ٤٥ الى ٦٠ دقيقة

اسئلة البحث:

(أ) ماأهم الانشطة المقدمة للموهوبين..؟!

(ب) ماهي آلية اختيار انشطة الموهوبين..؟!

(ج) مادور ادارة اكاديمية الموهوبين في دعم الأنشطه..؟!

اسئلة المقابلة..؟!

1. ماأهم الأنشطة المقدمة للموهوبين..؟! (أ)
2. بماذا تختلف الأنشطة الصفية عن الانشطة المدرسة ككل..؟! (أ)
3. كيف وجدت استفادة الطلبة من هذه الأنشطة ..؟! (أ)
4. ماأهم المهارات التي تمكن منها الطلبة من خلال تلك الانشطة..؟!(أ)
5. كيف يتم اختيار انشطة الموهوبين..؟! (ب)
6. مامدى تنسيق المعلمين بين الأنشطة المقدمة لصف الموهوبين الواحد ..؟! (ب)
7. ماهي معايير اختيار انشطة الموهوبين..؟!(ب)
8. ماهي الخطة التي تعدها الادارة للانشطة المتعلقة في الموهوبين..؟! (ج)
9. مامدى متابعة الادارة الاكاديمية في تنفيذ الانشطة الخاصة بالموهوبين..؟! (ج)
10. ماالإمكانات التي تتيحها الادارة لانشطة وبرامج الموهوبين..؟! (ج)
11. مادور ادارة الاكاديمية في تسهيل الانشطة..؟! (ج)

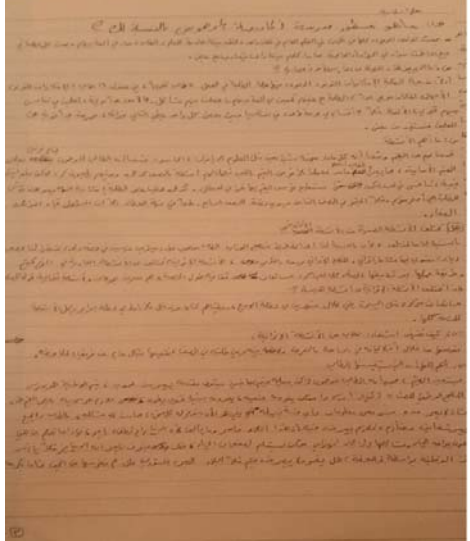
إعداد الطالبتين:

فاطمة الشمري

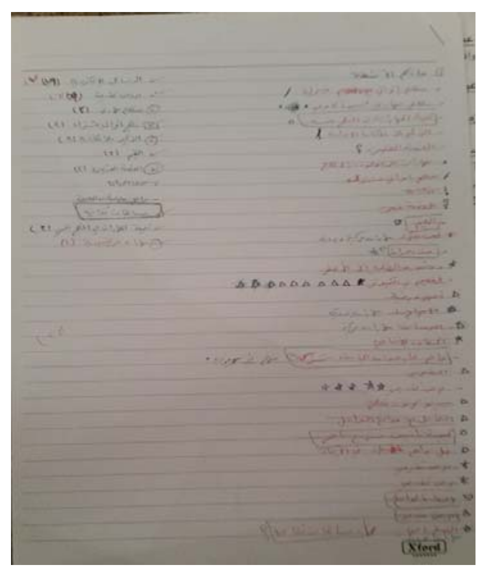
عايدة الكور

مقابلة أول معلمة مع العلم بأنه خرجت أسئلة لم تكن موضوعه في أسئلة البحث التي أعددناها من قبل

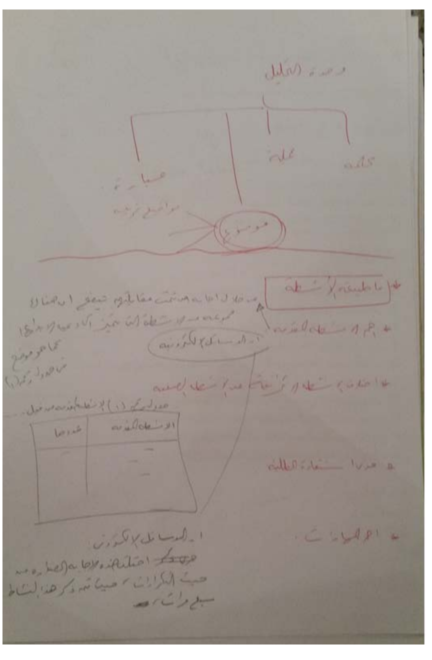
إحدى مقابلات المعلمين بعد تسجيلها وتدوينها



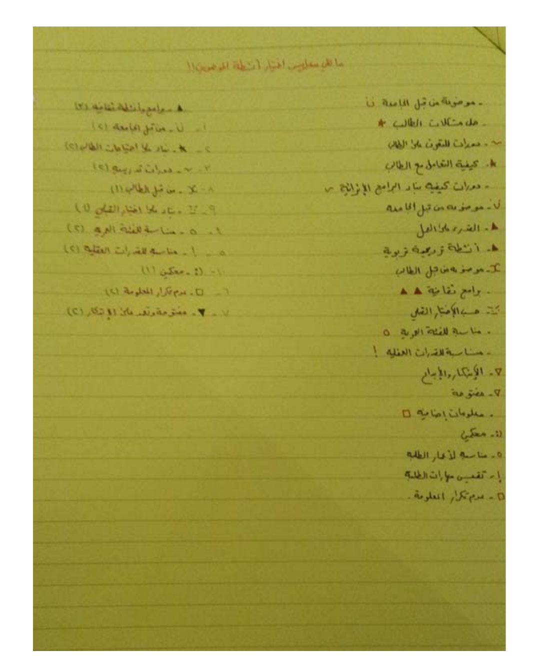
أول تصنيف قمنا به مع استاذ المقرر لنتعلم كيفية تصنيف المقابلات النوعي



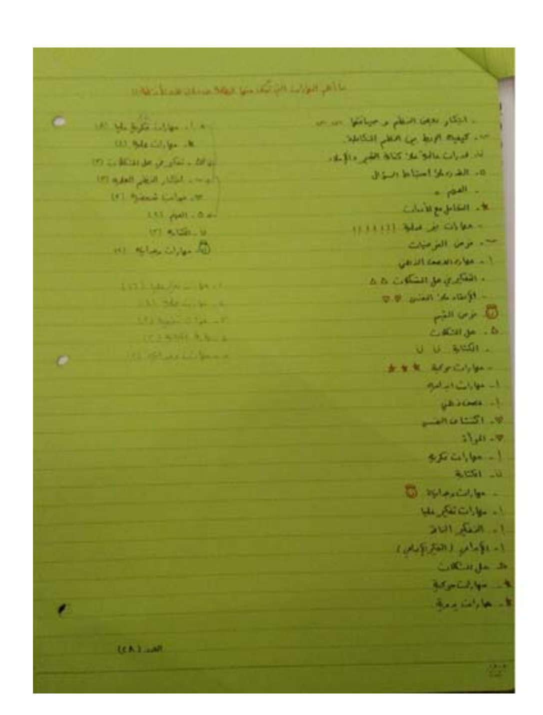
شرح استاذ المقرر لكيفية تحليل المقابلات النوعية لموضوع البحث



شرح استاذ المقرر لكيفية تحليل المقابلات النوعية لموضوع البحث



التصنيف الأولي لمواضيع المعلمين



إعادة تصنيف للتصنيف الأول



الفصل الثامن
فاعلية شعبة تحسين الأداء المدرسي

شيمة سندان المطيري
دانة جليل الظفيري

الفصل الثامن

فاعلية شعبة تحسين الأداء المدرسي

مقدمة

تسعى وزارة التربية إلى تكوين قيادات قوية لديها مزيد من المهارات الإدارية والمهنية ولديها القدرة على تحويل المدرسة من الوضع الحالي إلى الوضع المستقبلي المرغوب فيه والتركيز على جودة المخرجات التعليمية، وذلك من خلال تعزيز جوانب القوة التي تتميز بها المدرسة،واستجابة للاحتياجات، وآمال وتطلعات أولياء الأمور،وتسعى المدرسة إلى علاج مابها من قصور باتخاذ القرارات الإدارية والمالية والتخطيط الأفضل بإشراك كافة المجتمع المدرسي وأولياء الأمور، تحرص الإدارة المدرسية على التحسينات التعليمية على المدى الطويل والتي تساعد المدرسة على مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية باعتبار أن مدير المدرسة هو مفتاح الإصلاح التعليمي في المدرسة، من منطلق ذلك حرصت وزارة التربية على إنشاء شعبة تحسين الأداء في المدرسة.

تبرز أهمية شعبة تحسين الأداء المدرسي باستخدامها بيانات كمية، وهذه البيانات لا قيمة لها إذا لم يتم توظيفها بشكل يسمح للقيادة المدرسية من تقويم المدرسة بشكل واع، والتخطيط المدرسي السليم واتخاذ القرارات، والذي من شأنه أن يؤدي للوصول إلى الأهداف المنشودة، وتمكين الطلبة من خدمة أنفسهم ومجتمعهم.

وعبر هذه الدراسة سيتم إلقاء الضوء على مفهوم شعبة تحسين الأداء، ودوره في تحسين الأداء المدرسي، ومدى تحقيق النتائج المرجوة منه.

أسئلة الدراسة

يمكن تحديد أسئلة الدراسة كالتالي:

1. ما مفهوم شعبة تحسين الأداء لدى أعضاء فريق الشعبة؟
2. ما هي الإجراءات التي تتبعها شعبة تحسين الأداء في المدرسة؟
3. ما مدى إسهام الشراكة المجتمعية في تحقيق أهداف شعبة تحسين الأداء؟

مشكلة الدراسة

يعد التقويم المدرسي جزءًا من عملية التعلم ، ومقوماً أساسياً من مقوماتها، حيث أن من شأن إصدار أحكام حول مستوى المدرسة بكافة عناصرها ومكونات العملية التربوية والتعليمية، ومن ثم رصد الإيجابيات وتعزيزها والسلبيات ومعالجتها وفق خطط عمل مدرسية، تتم على فترات متعاقبة ومستمرة، كما أنه يمكن المدرسة من تحقيق أهداف عملية التعلم، لكن بنظرة سريعة إلى واقع العمل التربوي في وقتنا الحاضر، يلاحظ أن تحسين الأداء المدرسي يعاني الكثير من الصعوبات التي ترتبت عليها الكثير من السلبيات، وأن نجاحه يحتاج إلى مزيد من التواصل بين المدرسة والجهات المعنيه.

- **منهج وأداة الدراسة**

اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي في جمع المعلومات وتحليلها، واستخدم الباحثان المقابلة شبه مقننة، كأداة لجمع المعلومات، حيث أجريت مقابلات فردية أثناء الدوام الرسمي، وعدد الساعات التي قضتها الباحثتان في إجراء المقابلة كانت سبع ساعات ونصف، واحتوت عينة الدراسة على 10 أشخاص.

- **عرض المعلومات**

السؤال الأول : ما مفهوم شعبة تحسين الأداء لدى أعضاء فريق الشعبة ؟

- يوضح جدول رقم (1) إجابة أفراد العينة حول السؤال المتعلق بمفهوم شعبة تحسين الأداء من خلال معرفة المقصود بشعبة تحسين الأداء وأهداف الشعبة وأعضاء الشعبة وكذلك احتياجات الشعبة.

	الاجراءات التي تتبعها شعبة تحسين الأداء في المدرسة	التكرار
المقصود بشعبة تحسين الأداء	- جهة مسؤولة عن جمع البيانات.	9
	- تكشف الخلل.	5
	- تحليل البيانات.	4
	- تطوير المدرسة.	4
	- رفع التقارير للإدارة.	3
	- وضع الخطة.	3
	- تحسين الأداء.	3
	- شعبة معنية بالأرقام.	3
	- استغلال إمكانات المدرسة.	2
	- تقيس عمليات المدرسة.	1
أهداف شعبة تحسين الأداء	- تحسن الأداء.	10
	- كشف الخلل	5
	- تطوير المدرسة.	5
	- رفع مستوى المتعلمة.	2
	- رؤية واضحة للمدرسة.	1
	- وضع حلول.	1
	- متابعة الخطة العلاجية.	1
	- تعزيز نقاط القوى في المدرسة.	1
اختيار الأعضاء	أسباب انضمامهم للفريق	التكرار
	- حرية الاختيار	9
	- المبادرة.	9
	- حسب ظروف المدرسة.	5
	- الهمة.	5
	- ذو فكر متجدد.	3
	- كفاءة	2

اختيار الأعضاء	المسمى الوظيفي للأعضاء	التكرار
	- مدير مدرسة - موظف إداري - معلم - رئيسة قسم - مدير مساعد	10 10 10 10 5
احتياجات الشعبة	غرفة - طابعة - أوراق - حبر - كمبيوتر موظف إحصاء دورات تدريبية أعضاء متخصصين قاعدة بيانات	10 10 4 2 1

- مفهوم وأهداف شعبة تحسين الأداء:

اتفقت آراء تسعة من الأعضاء ممن جرت مقابلتهم في أربع مدارس مختلفة على أن الشعبة هي جهة معنية بجمع البيانات، حيث أكدت أربع معلمات منهن أن الشعبة تقوم بتحليل البيانات بعد جمعها، وخمسة ممن قوبلوا اتفقن بأن شعبة تحسين الأداء معنية بكشف الخلل عن طريق جمع البيانات وتحليلها، وذكر ثلاثة من أعضاء الفريق بأن شعبة تحسين الأداء هي جهة مسئؤلة عن وضع الخطط، وتوضح إحدى المعلمات هذا الرأي بقولها بأن "شعبة تحسين الأداء هي شعبة معنية في الأرقام والبيانات كاملة عن المؤسسة التعليمية من أجل تحسين الأداء من خلال وضع الخطط".

لقد أوضحت نتائج المقابلات الأهداف التي تسعى شعبة تحسين الأداء لتحقيقها، حيث اتفق جميع أفراد العينة على أن الهدف الأول لهذه الشعبة هو تحسين أداء كل من المعلم والمتعلم والمبنى المدرسي، الأمر الذي عبرت عنه مديرة مدرسة بوضوح بقولها "الهدف هو الوصول بالمدرسة إلى القمة، ويكون أداء المدرسة ممتازاً من جميع المحاور، كسمعة طيبة عند أولياء الأمور،

وكفاءة المعلمات فنياً ومهنياً، والمبنى المدرسي من خلال الاهتمام بإجراءات الأمن والسلامة وصيانة المدرسة، والاهتمام بالمتعلمات" .

وأضافت خمسة منهن بأن شعبة تحسين الأداء تهدف أيضاً إلى كشف الخلل من أجل تطوير المدرسة، وفي هذا السياق قالت إحدى أعضاء الفريق "شعبة تحسين الأداء تكون رؤية واضحة للمدرسة وتكشف أبرز مشكلاتها لترفعها لمتخذي القرار من أجل إصلاح الخلل، فمثلاً في مدرستنا لاحظنا بأن هناك عدم ضبط الفصول من قبل بعض المعلمات ولما بحثنا بالأسباب وجدنا بأنهن معلمات خبرتهن قليلة فرفعنا هذه المشكلة إلى مديرة المدرسة مع ذكر توصيات بزيادة التنمية المهنية لهم" .

بينما رأت أربعة من أعضاء الفريق أنه من أهداف شعبة تحسين الأداء هو وضع الخطط وأضافت إحداهن بأن هدف شعبة تحسين الأداء ليس وضع الخطط بل متابعتها أيضاً، فقد أكدت ذلك الرأي بقولها :

"دور شعبة تحسين الأداء هو جمع البيانات وتحليلها، وترفع لمتخذي القرار ولا يتوقف دور شعبة تحسين الأداء هنا بل يجب متابعتها من قبل الشعبة" .

أعضاء فريق شعبة تحسين الأداء كانوا محط اختلاف بين الأربع مدارس، حيث اختلف أفراد العينة في تحديد عددهم وتخصصاتهم وصفاتهم، كما اتفق جميع أفراد العينة بأن مديرة المدرسة هي الرئيس المباشر لهذه الشعبة، كما تضم رئيسات شعب الأقسام ومعلمات على اختلاف تخصصاتهن في حين رأى ثلاثة ممن قوبلوا أن المديرات المساعدات هن أعضاء في الفريق، وفي الأربع مدارس كان من ضمن أعضاء الفريق موظف إداري.

أما بالنسبة لاختيار الأعضاء فقد ركز 9 من أفراد العينة على وجوب المبادرة والرغبة في العمل ضمن الفريق، ورأى نصف أفراد العينة خمسة ممن قوبلوا أن اختيار الأعضاء يكون على حسب ظروف المدرسة وعلى حسب

الجدول، في حين ذكر أربعة بأن الاختيار يكون بناءً على إجادة المعلمة استخدام الحاسب الآلي.

وكذلك اتفق معظم أفراد العينة على أن هناك صفات شخصية يجب أن يتميز بها العضو ويتم اختياره من المدير (رئيس الشعبة) بناءً عليها، حيث ذكر ستة من أفراد العينة بأن يتصف العضو بالهمة والإقبال، بينما رأت ثلاثة ممن قوبلوا بأن يكون العضو ذا فكر متجدد، واتفق أثنان منهم بأن يكون العضو على قدر من الكفاءة وأكدت المديرة المساعدة ذلك "المعلمة تعرف كمبيوتر وهادئة ومتزنة ومطيعة متمكنة متعاونة حابه التطوير عندها دافعية".

- **احتياجات شعبة تحسين الأداء :**

اتفقت آراء أفراد العينة في المدارس الأربعة على توفير المدارس للاحتياجات المادية من طابعة وأوراق وحبر ومقر للشعبة وكمبيوتر ولوحة جدارية، بينما اشتكت إحدى أعضاء الشعبة بعدم توفير المدرسة للكمبيوتر والطابعة "احنا نستخدم كمبيوتراتنا وطابعاتنا الخاصة، وفرت المدرسة في البداية كمبيوتر بس كان فيه فايروس فما استخدمناه واضطرينا احنا نجيب الطابعة والحبر".

وذكرت أربعة من الأعضاء في المدارس بحاجتهم إلى الدورات التدريبية، وأكدت رئيسة القسم ذلك قائلة "لا توجد صورة واضحة للعمل، لذلك نحن بحاجة إلى دورات تدريبية لأن الصورة مبهمة، كان في دورة في بداية السنة لكن احنا بحاجة إلى دورات أكثر، فاضطرينا إن احنا في بداية السنة نزور شعب تحسن الأداء في المدارس كاجتهاد فردي ونستفيد من خبراتهم".

كما أكد سبعة من الأعضاء على حاجة الشعبة لموظف إحصاء من أجل القيام بالتحليل الإحصائي للبيانات، فقد رأت المديرة المساعدة بأن "عيب شعبة تحسين الأداء أنه محتاج إلى موظفين مختصين بالذات محاسب إحصائي والمعلمة عندها ضغط، يعني المعلمة فاضية تعطي الحصص وأنشطتها التعليمية والا تتابع الفرق المشكلة.

السؤال الثاني: - ما هي الإجراءات التي تتبعها شعبة تحسين الأداء في المدرسة؟

جدول رقم (2) يوضح إجابات أفراد العينة حول السؤال المتعلق بالإجراءات التي تتبعها شعبة تحسين الأداء وتم تصنيف الإجابات إلى مجموعة من المواضيع الفرعية (أنواع البيانات ومصادرها - إجراءات تحليل البيانات - الاستفادة من نتائج تحليل البيانات - آلية تنفيذ القرار - معرفة نتائج القرار)

	الإجراءات التي تتبعها شعبة تحسين الأداء في المدرسة	التكرار
أنواع البيانات التي تجمع	بيانات عن المعلم	10
	- تنمية مهنية.	5
	- خبرة.	5
	- الجنسية.	5
	- الغياب - استئذن - تخفيف.	5
	- المستوى التعليمي.	3
	- المستوى المهني.	2
	الطالب	10
	- نسب النجاح.	5
	- عدد التابعين للمنطقة.	5
	- الحالات الصحية.	5
	- الحالات الاجتماعية.	5
	- بيانات أولياء الأمور.	5
	- المستوى التعليمي.	2
	- العمر.	2
	- كل ما هو متعلق بالطالب.	2
	- مستوى المعيشة.	1
	- الجنسية.	1
	- الغياب.	

	المبنى المدرسي	10
	- الأجهزة.	4
	- مرافق المدرسة.	4
	- الصيانة.	3
	- العاملات.	1
مصادر البيانات	- سجل الطالب.	10
	- ملف المعلم.	10
	- موظف إداري.	10
	- معلمة من كل قسم.	7
	- رئيسات الشعب.	6
	- استبانات أولياء الأمور.	5
	- الأخصائية الاجتماعية.	5
	- مديرات مساعدات.	4
	- فرق عمل.	3
	- زيارة مباشرة.	2
	- التقارير.	2
	- مقابلة معلم.	1
إجراءات تحليل البيانات	- جمع البيانات وفرزها .	7
	- البحث عن الأسباب.	7
	- عرضها بالاجتماع الإداري.	7
	- رفع التوصيات.	6
	- التواصل مع رئيسات الشعب.	3
	- وضع خطط بديلة.	3
	- إعداد التقارير.	1
الاستفادة من نتائج تحليل البيانات	- تعطي الحل لأبرز المشكلات.	10
	- وضع خطط.	9
	- علاج الظواهر السلبية.	8
	- متابعة الأقسام.	5
	- متابعة سير العمل.	5
	- إعداد البرامج.	5
	- تقديم مقترحات.	4

آلية تنفيذ القرار	- إصدار القرار بعد الاجتماع - عرض البيانات - متابعة تنفيذ القرارات - رفع التوصيات - مخاطبة الجهات المختصة - تشجيع الأقسام على العمل بالقرارات - اجتماع الفريق - الاجتماع مع صاحب المشكلة	10 10 10 8 8 3 3 1
معرفة نتائج القرارات	- متابعة الإحصائيات لمعرفة نتائج حل المشكلات - متابعة سير العمل - اختفاء المشكلات - الملاحظة المباشرة - اجتماع الفريق - معرفة النتائج السنوية - الزيارات	10 10 10 7 5 2 1

ذكر أفراد العينة العديد من الإجراءات في هذا الخصوص منها :

- **جمع البيانات:**

اتفق معظم أفراد العينة على أن أنواع البيانات التي تجمعها شعبة تحسين الأداء هي بيانات متعلقة بالمعلم والمتعلم والمبنى المدرسي، وقد أكد خمسة من الأعضاء بأن البيانات الخاصة بالمعلم تتضمن حصر غياب المعلم واستئذانه وإجازاته وتخفيف العمل وجنسيته، كما أضاف خمسة آخرون الخبرة والتنمية المهنية سواء داخلياً أو خارجياً، أما بيانات الطالب فرأى خمسة من أفراد العينة بأنها تشمل على نسب النجاح والتابعين للمنطقة، وكما ذكر خمسة من الأعضاء الحالة الصحية والحالة الاجتماعية، وأضاف خمسة آخرون بأن بيانات الطالب تتضمن بيانات لولي الأمر مثل تخصصات أولياء الأمور

واتفقت آراء (7) من الأعضاء بأن بيانات المبنى المدرسي تتضمن صيانة مرافق المدرسة، وأضاف أربعة آخرون توفير الأجهزة والمعدات اللازمة.

- **مصادر جمع البيانات:**

يتضح من آراء أفراد العينة تنوع مصادر شعبة تحسين الأداء في الحصول على البيانات، فقد اتفق ستة من الأعضاء بأن رئيسات شعب الأقسام العلمية يزودون الشعبة ببيانات تخص المعلم والطالب، وذكر خمسة من العينة بأن الأخصائية الاجتماعية والنفسية مسؤولة عن بيانات الطالب الخاصة في الحالات الصحية، والظروف الاجتماعية، وحالات التعثر الدراسي، ورأى ستة من أعضاء الفريق بأن الموظف الإداري (شؤون طلبة - سكرتارية) مصدر للبيانات، وأضاف أربعة من العينة بأن المديرات المساعدات هن مصدر للبيانات، كما اتفق خمسة من أفراد العينة بأن الاستبانة هي إحدى مصادر البيانات، وتوضح رئيسة قسم الحاسب الآلي هذا الرأي بقولها : "إن إحدى مصادر جمع البيانات هي الاستبانات، الاستبانات تجمع لنا بيانات متعلقة بالمعتقدات مثل رأي الأبلات بالورشة، ورأي ولي الأمر بالمدرسة، وشنو رأي المعلمة برئيسة القسم، طبعاً ما وصلنا لهذه المرحلة بس إن شاء الله نوصلها" .

وأضافت معلمة مؤكدة ذلك "تجمع البيانات في كل سنة من الخدمة الاجتماعية، كم بنت عندها عدم تكيف - شغب - الوضع الاقتصادي، نجمع البيانات ونسوي برامج مثل برنامج فرحي باتصال، إحساس البنات بالأمان النفسي في حال عدم التكيف" .

في حين اتفق ثلاثة من الأعضاء بأن الفرق المدرسية تعتبر من مصادر جمع البيانات، وأكدت معلمة ذلك "شغل شعبة تحسين الأداء شنو بس أننا نروح للفرق ونطلب منهم الأرقام والبيانات ونوزع عليهم نماذج وأهم يعبونها" الفرق منها فريق للضعيفات، وفريق للفائقات، وفريق التنمية المهنية للمعلمات وفريق للشراكة المجتمعية" .

وأضافت المديرة المساعدة قائلة "نحن عندنا فرق جمع البيانات لجمع كل شيء عن الطالب، المعلم، الإداري، ولي الأمر، مبنى مدرسي، فريق جمع البيانات يتكون من رؤساء الأقسام والإداريات (سكرتارية وشؤون طلبة)" .

ورأى سبعة من الأعضاء بأن يتم تكليف معلمة من كل قسم لتزويدهم بالبيانات التي تحتاجها الشعبة من الأقسام العلمية.

فقد اتفق جميع أفراد العينة الذين تمت مقابلتهم بأن سجل الطالب وملف المعلم من أهم مصادر البيانات، حيث قالت رئيسة قسم "نعاني من سالفة جمع البيانات ومن صحة البيانات، يعني طالب ثانوي فاهم يكتب رقم البقالة بدال رقم أهله، وهنا نلجأ لملف الطالب في المتوسط" .

- **اجراءات تحليل البيانات**

اتفق سبعة من الأعضاء بأن إجراءات تحليل البيانات يبدأ من جمعها وفرزها وتحليلها وفي حال وجود مشاكل يتم ملاحظتها من خلال التحليل ومن ثم البحث عن أسباب المشكلة وأكدت ذلك المديرة المساعدة "نجتمع مع بعض ونحلل البيانات ونشوف شنو نقاط القوة والضعف عندنا مثل مؤهلات المعلم كم مدرب معتمد عندنا نقدر نوظفها" .

بينما رأى ستة من أفراد العينة بأن إجراءات تحليل البيانات تنتهي برفع التوصيات وعرضها في الاجتماع الإداري، أكدت المعلمة ذلك بقولها " شعبة تحسين الأداء جمعت البيانات وعرضتها في مجلس الإدارة والوقوف على أسباب نزول مؤشر نسبة النجاح في الصف مثل كفاءة المعلمة أو كفاءة الطلبة، تقوم شعبة تحسين الأداء بالبحث عن الأسباب وكتابة تقرير" .

متابعة البيانات

وأكد سبعة من الأعضاء على أن شعبة تحسين الأداء تقوم بمتابعة البيانات وتستفيد من نتائج تحليل البيانات، حيث رأى تسعة من أفراد العينة بأنها تعالج

الظاهرة السلبية، حيث اتفق خمسة من الأعضاء بأنها تساعد في إعداد برامج من أجل التخلص من الظواهر، الأمر الذي عبرت عنه (مديرة مدرسة) بقولها "لما أشوف كل خميس نسبة الغياب مرتفعة، ألاحظ الخطة وأشوف أن لازم أغير من الخطة إذا ما انحلت المشكلة، من البرامج اللي حطيناها لتشجيع الطالبات على الالتزام بدوام يوم الخميس بأن يكون يوم الخميس يوم الألوان يكون في حرية للطالبة في اللبس ويحقق المتعة لها".

وذكر أربعة منهم بأنها تقدم مقترحات لرؤساء الأقسام والمعلمات لعلاج أبرز المشكلات، فرأت المديرة المساعدة أنه "إذا كانت نسب النجاح متدنية نبحث عن الأسباب مثل غياب المعلمة ويعرض تقرير لمدير المدرسة، ويتم الإجراء، يعني نضبط الجدول ونضع خطة للاحتياط بأن يدرس بالاتفاق مع رئيسات الأقسام" لذا جميع أفراد العينة يؤكدون على أن شعبة تحسين الأداء تعطي الحل لعلاج أبرز المشكلات من خلال وضع الخطط.

- **آلية تنفيذ القرار :**

أما بالنسبة لآلية اتخاذ القرار، اتفقت آراء جميع الأعضاء بأنه يتم إصدار القرار في اجتماعات مجلس الإدارة، فذكر سبعة أعضاء بأنه يتم عرض البيانات في الاجتماع كما قالت معلمة "بعد ما نجمع البيانات ونفرزها على الإيجابيات والسلبيات بالنسبة للمستوى التحصيلي للطالبات نبحث عن الأسباب بالتواصل مع المعلمات ثم يتم رفع التوصيات للمديرة".

أضاف ثمانية من أفراد العينة بأنه يتم مخاطبة الجهات المختصة في حال وجود مشكلات وضربت مديرة المدرسة مثالاً على ذلك فقالت : "بعد جمع البيانات الخاصة ببرامج التنمية المهنية لكل قسم لاحظنا نقص في برامج التنمية المهنية عند قسم التربية الفنية، وبعد البحث بالأسباب، اكتشفنا أن السبب هو نقص في المعلمات مما أدى إلى زيادة نصابهن في الحصص وعدم تفرغهن، فخاطبنا التوجيه والمراقب لتوفير معلمات.

وفي حين رأى ثمانية ممن قوبلوا بأن الشعبة تقوم برفع التوصيات إلى مدير المدرسة من أجل اتخاذ القرارات وتنفيذها، كما ذكر سبعة بأن دور شعبة تحسين الأداء هو متابعة تنفيذ القرار، وأضافت (رئيسة قسم) بأن الشعبة تقوم بمقارنة البيانات السابقة بالبيانات الجديدة مثل عدد الورش للمعلمة هل زاد بعد رفع التوصيات أم لا" .

- **نتائج القرار:**

أما عن نتائج القرارات التي تم إصدارها، أوضحت (مديرة مدرسة)، أنه يمكن معرفتها من خلال متابعة الإحصائيات لمعرفة مدى حل المشكلات واختفائها وقالت "اختفاء المشكلات مثل الهروب من الفصل كان عندنا 14حالة، تم وضع خطة ثم مخاطبة مكتب الخدمة الاجتماعية والنفسية وتم فرز البيانات، وتكون بالمشاركة وليس أمراً، فاستدعينا أولياء الأمور وتمت مقابلتهم وتم التوصل بأن السبب هو عدم التزامهم بدوام رياض الأطفال، وكذلك كثافة الفصول، وعلو صوت المعلمة، وبالتعاون مع مكتب الخدمة الاجتماعية تم القضاء على هذه المشكلة" .

وهكذا وجدنا أن من قوبلوا يوافقون (مديرة المدرسة) الرأي، وسبعة من أفراد العينة يرون بأنه يمكن معرفة نتائج القرارات من خلال الملاحظة المباشرة، ولكن اتفقوا جميعهم بوجوب متابعة شعبة تحسين الأداء، لمدى تنفيذ القرارات من أجل معرفة النتائج.

السؤال الثالث : ما مدى إسهام الشراكة المجتمعية في تحقيق أهداف شعبة تحسين الأداء ؟

جدول رقم (3) يوضح إجابات أفراد العينة حول السؤال المتعلق بمدى إسهام الشراكة المجتمعية في تحقيق أهداف شعبة تحسين الأداء، حيث تم تصنيف الإجابات إلى ثلاثة مواضيع فرعية (برامج الشراكة المجتمعية - نتائج الشراكة المجتمعية - مشكلات تفعيل الشراكة المجتمعية).

	مدى إسهام الشراكة المجتمعية في تحقيق أهداف شعبة	التكرار
برامج الشراكة المجتمعية	- الانستغرام	10
	- اجتماع أولياء الأمور	10
	- رحلات	10
	- حضور أولياء الأمور للحصص	10
	- حضور حفلات التفوق	6
	- مجلس أولياء الأمور	6
	- المشاركة بالمسابقات	6
	- التعاون المدرسة مع المؤسسات الخارجية	5
	- مقابلة أولياء الأمور بالطابور	4
	- استضافة المسابقات في المدرسة	4
	- المشاركة في الاحتفالات الخارجية	3
	- الترويج لأنشطة المدرسة	2
	- دعم الشركات الخارجية للمدرسة	2
	- الاستفادة من وظائف أولياء الأمور	2
	- الاستفادة من مواهب أولياء الأمور	1
نتائج الشراكة المجتمعية	- المتابعة المستمرة من قبل أولياء الأمور	10
	- رفع مستوى المتعلمة	6
	- تشجيع المتعلمات	6
	- تعزيز المواهب	5
	- تعزيز الثقة بالنفس	2
	- كسر الروتين المدرسي	1
	- قلة نسبة الغياب	1
	- تحسين سلوك المتعلمات	1
	- ثقة أولياء الأمور بالمدرسة	1
	- زيادة الحماس لدى المتعلمة	1

مشكلات تفعيل الشراكة المجتمعية	- قلة حضور أولياء الأمور	7
	- التقييد في الزيارات الخارجية	6
	- صعوبة توفر المواصلات	2
	- عدم تفهم أولياء الأمور لقوانين المدرسة	2
	- طبيعة أهالي المنطقة	1
	- قلة مساهمة أولياء الأمور	1

- برامج الشراكة المجتمعية:

تباينت برامج الشراكة المجتمعية بين الأربع مدارس من حيث طبيعتها ونتائجها ومشكلاتها، لكن اتفقوا على أن من برامج الشراكة المجتمعية، اجتماع أولياء الأمور وحضور أولياء الأمور للحصص، والرحلات للطالبات، وسائل التواصل الاجتماعي (الانستقرام).

ذكر خمسة أعضاء بدعم المدرسة من قبل أولياء الأمور، حيث أوضحت ذلك (المديرة المساعدة) "مساهمة إحدى أمهات الطالبات بزرع المدرسة" وأكدت ذلك الأمر (المديرة المساعدة) بقولها "تبرعت أم طالبة موهوبة بالرسم بلوحات للمدرسة وشاركت في معرض الموهبة عندنا مع قسم التربية الفنية . . . " وأضافت مؤكدة " في مجلس استشاري من أولياء الأمور يكون داعم للمدرسة، مثلاً عندي ولي أمر محامي يقدم استشارات قانونية للمدرسة" .

ستة من أفراد العينة يرون بأن مجلس الأمهات هو من برامج الشراكة المجتمعية.

اتفقت آراء جميع أفراد العينة على أن من البرامج هو إقبال المدرسة على المسابقات الخارجية، سواء بالمشاركة فيها، وهذا ما تفق عليه ستة من العينة، أو باستضافة المسابقات وهو ما ذكره أربعة من العينة.

وأوضحت نتائج المقابلات بشأن مساهمات مؤسسات المجتمع في العملية التعليمية، حيث اتفق خمسة من أفراد العينة على تعاون المؤسسات مع

المدرسة ودعم الشركات الخارجية، حيث تقوم بتزويد المدرسة باحتياجاتها، وهذا ما ذكرته إحداهن "دعم الشركات الخارجية بتزويد المدرسة بشاشات عرض وتلفزيون وفرهم بيت التمويل الكويتي، والجمعية التعاونية توفر الماء للطالبات أيام الاختبارات".

- نتائج تحقيق الشراكة المجتمعية :

عندما سئل أفراد العينة عن رأيهم في نتائج تحقيق الشراكة المجتمعية، اتفق جميعهم بأنها تحقق تواصلاً مستمراً بين أولياء الأمور والمدرسة، واختلفت (المديرة المساعدة)، مع هذا الرأي حينما رأت بأن أحياناً يكون أثرها سلبي، وأوضحت ذلك بقولها، "تواصل ولي الأمر أحياناً يكون هداماً وليس فعالاً، كما يكون غير متفهم للقوانين".

في حين رأى ستة من العينة بأن من نتائج الشراكة المجتمعية هو رفع المستوى التحصيلي للطالبات، وكما ذكر خمسة منهم بأن الشراكة تعزز المواهب، وأضاف كذلك ستة من الأعضاء بأنها تحفز الطالبات وتعزز لديهن السلوك الإيجابي مثل الثقة بالنفس والالتزام، فقد أكدت ذلك الرأي (معلمة) بقولها "إذا طلعت الطالبة رحلة بحد ذاته إنجاز يعطيها ثقة بنفسها، وتعرف أن التعلم ليس محصوراً على جدار المدرسة" وأيدت رأي المعلمة (رئيسة القسم)، حيث قالت "مشاركة الطالبة بالمسابقات يعزز عندها الثقة بالنفس والجرأة".

- مشكلات تفعيل الشراكة المجتمعية :

لقد أوضحت (مديرة مدرسة) بأن من مشكلات تفعيل الشراكة المجتمعية هي تقيد الزيارات الخارجية وروتين الإجراءات.

حيث قالت "بعد ما نرفع كتاب للأنشطة يأخذ وقت على ما تجينا الموافقة" وأضافت (معلمة) قائلة "ما في تطور بالرحلات نفس الأماكن كل سنة لي متى احنا العلوم نروح حديقة الحيوان حتى البنات ملوا"، وقد اتفق

على هذا الأمر ستة من العينة وذكر اثنان ممن قوبلوا صعوبة توفير وسائل المواصلات لنقل الطالبات في المشاركات الخارجية.

واتفقت آراء سبعة من أفراد العينة بأن مشاركة أولياء الأمور قليلة بالإضافة إلى عدم تفهمهم، وتعزو (مديرة المدرسة) سبب قلة مشاركة أولياء الأمور بقولها حضور أولياء الأمور قليل والسبب أن أهالي المنطقة متحفظون، وأيضاً أن أغلب الأمهات موظفات فما يحضرون بسبب ظروف عملهم"، وأيدت (مديرة مساعدة) رأي المديرة عندما رأت "أن ذلك يعود إلى طبيعة المنطقة".

مذكرات باحث نوعي

تم بهذا المقرر إعداد تطبيق عملي لاستخدام المقابلة كأداة لبحث نوعي، وسوف نذكر خطوات هذا التطبيق وأهم ماواجهنا خلال هذه الفتره من صعوبات وتحديات وسنتناول أهم النقاط من خلال تقسيمها إلى مراحل تبدأ من مرحلة ماقبل إجراء المقابلة ثم تحليل بيانات المقابلة وأخيراً عرضها.

المرحلة الأولى : ماقبل إجراء المقابلة

في الأسبوع الأول بدأ أستاذ المقرر بشرح طبيعة البحث النوعي ومقارنته مع البحث الكمي، حيث كان من أبرز الاختلاف التي تم ذكرها هو أن النتائج في البحوث النوعية لا تعمم، إلى جانب العديد من الاختلافات التي تناولها الدكتور بشيء من التفصيل، ولقد شرح الدكتور هذا الموضوع بسبب قلة خبرة الطالبات في هذا النوع من البحوث وذلك بسبب تركيز بقية المقرارات على كيفية القيام بالبحوث الكمية، فدعت الحاجة إلى شرح هذا الموضوع بالتفصيل لكي تكون الصورة والهدف من هذا المقرر واضحة للجميع.

في الأسبوع الثاني قرأنا بحوثاً سابقة للطالبات، تناولت البحوث النوعية بشكل عام والمقابلة بشكل خاص، وتمت المناقشة أثناء المحاضرة بشأن طبيعة

المقابلة في البحث النوعي وأنواعها (مقننة - شبه مقننة - مفتوحة) وأهم مايميزها هو العمق، وكذلك تم التعرف على طبيعة الأسئلة في هذا النوع من البحوث وباستخدام هذه الأداة، ولقد كانت المناقشة مثمرة حيث اتضحت صورة كيفية القيام بهذه البحوث والمقابلات بصورة صحيحة، فكما ذكرنا كانت البداية بداية نظرية.

تم تشكيل مجموعات بحيث كل مجموعة تتكون من طالبتين، وطلب الدكتور اختيار موضوع للبحث، وتحديد أسئلة الدراسة والمقابلة.

أما في الأسبوع الثالث فتم اختيار الموضوع حيث تم اختياره بعد التشاور ومناقشة مديرة مدرسة دانة بمدى أهمية الموضوع وشجعتنا على اختيار الموضوع وهو (فاعلية شعبة تحسين الأداء المدرسي لدى الإدارات المدرسية) وكتبنا أسئلة الدراسة حيث استغرقت سبعة أيام.

وتمت مناقشتها في المحاضرة، وكانت أسئلة الدراسة كالتالي :

- ما مدى تحقيق شعبة تحسين الأداء للأهداف المرجوة منها ؟
- ما أثر البرنامج على تحسين أداء المعلمات ؟
- ما أثر البرنامج على تحسين أداء المتعلمات ؟

وبعد عرضها في المحاضرة تم التعديل عليها لتصبح كالتالي :

- مامفهوم شعبة تحسين الأداء لدى أعضاء الفريق شعبة تحسين الأداء؟
- ما الإجراءات التي تتبعها شعبة تحسين الأداء المدرسي ؟
- ما مدى إسهام الشراكة المجتمعية في تحقيق أهداف شعبة تحسين الأداء؟، ولقد كان سبب تعديل الأسئلة هو صعوبة قياس السؤال الأول والسؤالين الثاني والثالث يحتاجان لنتائج ملموسة، وبسبب أن شعب تحسين الأداء هي شعب حديثة لم تظهر نتائجها وأثرها بشكل واضح، ولأن طبيعة البحث النوعي الذي نقوم به هو استكشاف للمعلومات، فتم تعديل

الأسئلة لكي تناسب الغرض الذي نطمح للوصول إليه، ولقد توصلنا لذلك بعد نقاش مثمر مع باقي الطالبات

وأتت بعدها مرحله إعادة صياغة أسئلة المقابلة فلقد تم تغييرها أيضاً عندما تغيرت أسئلة الدراسة فتم كتابة الأسئلة مرة أخرى وقسمت إلى ثلاثة محاور بحيث أن أسئلة الدراسة كانت هي المحاور التي تم تقسيم الأسئلة على أساسها. فكانت كالتالي:

أسئلة الدراسة:

ما مفهوم شعبة تحسين الأداء المدرسي ؟

ماهي الإجراءات التي تتبعها شعبة تحسين الأداء المدرسي ؟

ما مدى إسهام الشراكة المجتمعية في تحقيق أهداف شعبة تحسين الأداء المدرسي ؟

أسئلة المقابلة :

السؤال الأول : مامفهوم شعبة تحسين الأداء المدرسي لدى أعضاء فريق الشعبة ؟

ما المقصود بشعبة تحسين الأداء المدرسي ؟

وضحي الأهداف المنشودة التي تسعى لتحقيقها شعبة تحسين الأداء المدرسي ؟

من الأفراد العاملين في شعبة تحسين الأداء المدرسي في مدرستك وكيف يتم اختيارهم ؟

ما احتياجات شعبة تحسين الأداء المدرسي في المدرسة ؟

السؤال الثاني : ماهي الإجراءات التي تتبعها شعبة تحسين الأداء في المدرسة ؟

ما أنواع البيانات التي يتم تزويدها للشعبة ؟

ما مصادر جمع البينات ؟

ما الإجراءات المتبعة عند تحليل البيانات ؟

كيف تستفيد شعبة تحسين الأداء من نتائج تحليل البيانات ؟

ما هي آليات تنفيذ قرارات شعبة تحسين الأداء المدرسي ؟

كيف يتم معرفة نتائج القرارات والخطط المدرسية التي تم إصدارها ؟

السؤال الثالث : مامدىإسهام الشراكة المجتمعية في تحقيق أهداف شعبة تحسين الأداء المدرسي ؟

ما البرامج التي أعدتها شعبة تحسين الأداء لتحقيق الشراكة المجتمعية ؟

ما النتائج المترتبة على تنفيذ البرامج الخاصة بالشراكة المجتمعية ؟

ما مشكلات تفعيل الشراكة المجتمعية التي تعيق عمل شعبة تحسين الأداء؟

وبعد الانتهاء والاتفاق على أسئلة المقابلة والتأكد من سلامة صياغتها وصحتها طلب منا الدكتور القيام بمقابلتين تجريبيتين، وبسبب عدم الانتهاء من إجراءات كتابة تسهيل المهمة إلى جانب ظروف عملنا كمعلمات وصعوبة الاستئذان اضطررنا إلى القيام بالمقابلتين بشكل فردي في مدارسنا، في هذه المرحلة قمنا بمقابلة معلمات خارج شعبة تحسين الأداء، وبعد اجتماعنا ومناقشة مقابلاتنا، اكتشفنا بأنه ليس لديهم المعلومات الكافية حول عمل هذه الشعبة ولكن لم نتوصل إلى السبب وراء ذلك، فغيرنا أفراد العينة التي كانت تضم معلمات من خارج الشعبة واقتصرت على اعضاء الفريق، وكان السبب أنه لا يوجد تواصل مباشر بين شعبة تحسين أداء مدرسي ومعلمات المدرسة، ولكن يقتصر التواصل إما على رئيسات الأقسام أو معلمات محددات يتم اختيارهن من قبل الشعبة.

المرحلة الثانية : مرحلة أثناء المقابلات

في هذه المرحلة قابلنا عشر معلمات تباينت مسمياتهن بين مديرة مدرسة ومديرة مساعدة ورئيسة قسم ومعلمة، وذلك حسب أعضاء الفريق في كل

مدرسة، وتمت المقابلات في أربع مدارس خلال ثلاثة أسابيع، ووقت المقابلة يتراوح مابين 20 –45 دقيقة، وكانت من أبرز الصعوبات التي واجهتنا في هذه المرحلة هي طبيعة عملنا كمعلمات للغة الإنجليزية واللغة العربية حيث يبلغ نصاب جداولنا 18 حصة في الأسبوع، فكان هناك صعوبة في الاستئذان بسبب اختلاف الجداول، إلى جانب تعسف الإدارات المدرسية في إعطائنا الإذن.

حرصنا عند إعداد المقابلات، بأن نضع الظروف بعين الاعتبار بحيث نقوم بتحديد مواعيد المقابلات مع أفراد العينة بما يناسب ويتفق مع جداولنا، بالإضافة إلى أخذ موعد مسبق مع المدارس التي نود زيارتها، فقررنا أن تكون أول مقابلة في مدرسة دانة، وأخذنا موافقه من مديرة المدرسة بإجراء المقابلات وسمحت بذلك دون تصريح رسمي، بحكم علاقة العمل بين المديرة والمعلمة ومراعية ظروف وطبيعة عمل المعلمات، لذلك حرصت المديرة على تقديم كافة التسهيلات من أجل إنجاز البحث، وبعد أخذ موافقة المديرة، كان يجب علينا تنسيق جداولنا لتتناسب مع بعضها ليوم الثلاثاء المقرر فيه إجراء أول مقابلة، وهنا بدأت المشكلة في صعوبة التعامل مع رئيسات الأقسام والمديرات المساعدات بهذا الشأن، وحدث أول خلاف بين دانة ورئيسة القسم حول الاستئذان، وبتعاون من مديرة المدرسة والمديرات المساعدات تم حل هذه المشكلة، وفي اليوم التالي حضرت شيمة إلى مدرسة دانة في الساعة السابعة ونصف لإجراء المقابلات، وقابلنا أول عضو فريق تحسين الأداء وهي معلمة تربية إسلامية، وبما أنها كانت أول مقابلة فكنا متخوفتين من نجاحها وطريقة التعامل مع المقابل، حيث أجرينا المقابلة في غرفة تحسين الأداء وتمت المقابلة بنجاح مما عزز ثقتنا بأنفسنا، وبعدها تمت مقابلة مديرة المدرسة في غرفتها، حيث استغرقت مدة المقابلة 40 دقيقة، فكانت المقابلة شيقة وتتضمن معلومات قيمة أفادت البحث، وقررنا في اليوم التالي إجراء المقابلات في مدرسة شيمة، توجهت دانة إلى مدرسة شيمة، إلا أنها منعت من الدخول لعدم احضارها تصريح، وحاولت دانة التواصل مع المديرة المساعدة، فقوبلت

بالرفض وقالت لها "أنت تتوسطين لنا حق شيمة، شيمة بنيتنا" فخرجت دانة من المدرسة، واضطرت شيمة بمقابلة إحدى عضوات الفريق وهي رئيسة قسم ولوحدها لاستغلال الوقت، بم إن إعداد التصريح الرسمي لدخول المدارس يأخذ وقتاً طويلاً، فحاولنا بأن نضبط أمورنا بمن لنا علاقة له في مدارس أخرى للدخول وإجراء المقابلات دون تصريح إلى أن ننتهي من إعداد التصريح، وبالفعل بادرت زميلة لنا بالمقرر في مساعدتنا بالتحدث مع مديرتها بالعمل وأخذ موافقة منها بالدخول، وجاءت لنا بالرد بموافقة المديرة بحكم أننا زميلات المعلمة ولديها رغبة بمساعدتنا، وأخذت لنا الزميلة موعداً مع المديرة المساعدة (اليوم والساعة) ثم اتجهنا إلى مدرستها واستقبلتنا زميلتنا وعرفتنا على المديرة المساعدة، حيث تمت مقابلتها بغرفتها وبسبب طبيعة عملها كمديرة مساعدة فكانت المعلمات يدخلن عليها كثيراً، بعد انتهاء المقابلة، طلبنا من المديرة المساعدة مقابلة أعضاء الفريق، فتحدثت إلى رئيسة قسم الحاسوب التي اعتذرت عن المقابلة لأن لديها اختبارات لطالباتها، ثم تواصلت مع رئيسة قسم اللغة العربية التي حضرت المقابلة، حيث طلبنا منها الخروج من غرفة المديرة المساعدة والتوجه إلى مكان آخر أكثر هدوءاً، فأخذتنا إلى غرفة التوجيه وأجرينا معها المقابلة التي استغرقت 35 دقيقة، وفي الأسبوع الذي يليه توقفنا عن المقابلات، حيث كان آخر اسبوع في الشهر وانتهت جميع استئذاناتنا (الأربع)، فاضطررنا لتأجيله إلى الشهر الجديد، وقمنا في هذا الأسبوع بإنهاء اجراءات التصريح الرسمي، حيث تم التوجه إلى إدارة البحوث في القرين لأخذ الموافقة، وبعدها أخذنا الكتاب إلى منطقة الفروانية التعليمية وتم توقيعه من مدير الشؤون التعليمية، وفي الاسبوع الذي يليه توجهت دانة لإحدى المدارس لتحديد موعد للمقابلات مع أعضاء فريق تحسين الأداء، حيث قابلت المديرة المساعدة التي حددت لها الموعد وقالت "تعالي بكره من الصبح لأن الساعة تسع ونص عندنا ورشة ما تحصلين الأبلات"

وفي اليوم الثاني توجهنا إلى المدرسة، حيث جلسنا في غرفة المديرة

المساعدة ننتظر رئيسة الشعبة وعند انتظارانا حضرت رئيسة قسم تعمل في المدرسة، وكانت رئيسة قسم في العام الماضي في المدرسة التي تعمل بها دانة، فرأت دانة ورحبت بها وأوصت المديرات المساعدات بتقديم كافة التسهيلات لإتمام البحث، حيث قالت "ديروا بالكم على دانة، لا تقصرون معاها هاذي كانت أبلة عندي"

وبعدها توجهنا إلى غرفة تحسين الأداء برفقة رئيسة الشعبة وسألناها عن أعداد أعضاء الشعبة، ووضحنا لها الأمر بأننا نريد أن نقابلهن جميعاً كل واحدة على حدى، في البداية قابلنا رئيسة الشعبة وهي رئيسة قسم التربية الفنية وبعدها قابلنا إحدى أعضاء الفريق وهي معلمة، وهنا انتهى موعد استئذاننا، فكان يجب علينا الرجوع إلى مدارسنا وقلنا للمعلمة بأننا سنحضر غداً، لاستكمال المقابلات مع باقي أعضاء الشعبة، وفي صباح اليوم التالي توجهنا إلى نفس المدرسة لاستكمال المقابلات مع باقي الأعضاء، حيث قابلنا ثلاثة معلمات وانتهينا بمقابلة المديرة المساعدة حيث قالت لنا مازحة "أنتوا تبون تختبروني" .

بعد الانتهاء من مقابلتها، شكرناها على إعطائها لنا من وقتها، وعند خروجنا من غرفة المديرة المساعدة برفقة المسؤولة عن شعبة تحسين الأداء شاهدنا مديرة المدرسة في الممر، فشكرنا لها جهودهم وحسن استقبالهم وتعاملهم الراقي معنا، حيث دار الحوار بيننا " مشكورين يا أبلة على حسن الاستقبال، ماقصرت ماعانا الأخت المسؤولة وأفادتنا بكل ماتقدرعليه ومجهودكم في المدرسة يشكرعليه "

وردت المديرة قائلة "حياكم الله، عسى استفدتوا، أنتوا معلمات ؟ في أي مدرسة ؟"

فأجبنا عليه "ايه، نعم" فقالت : "عسى الله يوفقكم. . . منو قال لكم عن مدرستنا ؟"

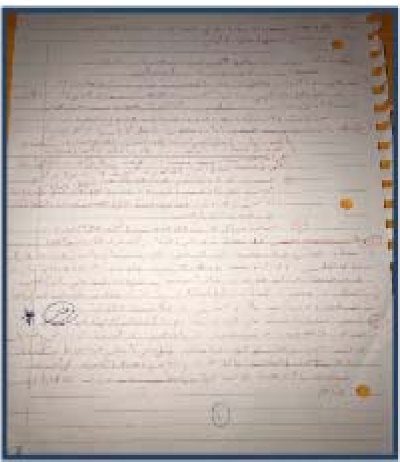
فأجابت دانة "مدرستكم لها سمعة طيبة، واحنا مطالبين بقيام مقابلات في عدة مدراس"

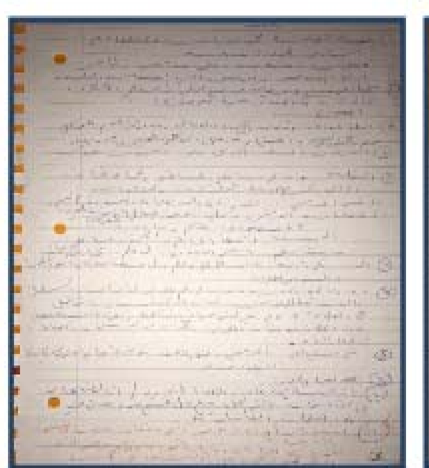
وختم الحوار من قبل المديرة بالدعاء لنا بالتوفيق وتسهيل الأمور، وقالت "سلموا لي على مديراتكم "

وشعرنا عند خروجنا من المدرسة بالسعادة والفرح؛ لإنجازنا جميع المقابلات، وفي نفس الوقت كنا نتشاور بترتيب الأمور في تحليل البيانات.

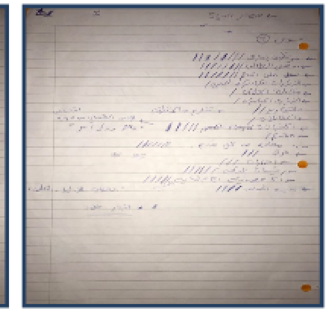
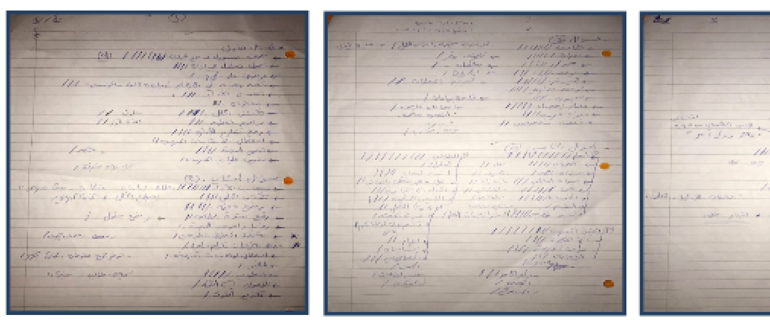
المرحلة الثالثة : مرحلة تحليل البيانات وعرضها

وهذه المرحلة هي المحطة الأخيرة لهذا البحث، وهنا ندون أهم ما واجهناه في هذه المرحلة من عقبات وتحديات، وسوف نستعرض خطوات هذه المرحلة، كما موضح بالصورة بدأنا هذه المرحلة بترتيب المقابلات المسموعة أو المقروءة بحيث تسهل عملية تحليلها، وقمنا بتدوين المقابلات التي تم تسجيلها لتسهل علينا البحث، عن أهم الأجوبة والنقاط.



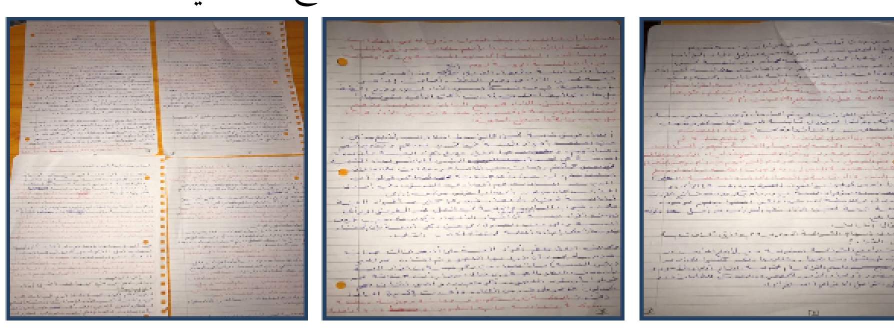


ثم تأتي بعد ذلك خطوة التصنيف، حيث قمنا بعمل تصنيف لأجوبة أسئلة المقابلة، كما هو موضح بالصورة.

ثم بعد ذلك قمنا بإعادة تصنيف من خلال، جمع الإجابات المتشابهة وحصرها.

ثم تلتها خطوة كتابة الفقرات من أجل عرض المعلومات بناءً على أسئلة الدراسة وليست أسئلة المقابلة، حيث تشكلت المواضيع كما يلي.



لقد استغرقت هذه المرحلة أسبوعين، وذلك بسبب صعوبة إيجاد الوقت للاجتماع، مما دعانا أن تكون هذه الاجتماعات في المنزل وفي أوقات متأخرة، بسبب ظروف وظائفنا كمعلمات وطالبات بنفس الوقت، فاجتمعنا أربع مرات كل اجتماع قضيناه من ثلاث إلى أربع ساعات، حيث واجهنا بعض الصعوبة في عمل المواضيع وربط الأجوبة، وكانت من أبرز الصعوبات التي واجهناها في مرحلة التحليل،أن بعض أسئلة المقابلة تمت إجابات أفراد العينة عليها بضوء عمل المدرسة، بمعنى أوضح إن سؤالاً مثل (أعضاء فريق شعبة تحسين الأداء) تمت الإجابة عليه بناءً على عمل المدرسة، مما دفعنا لتحليل السؤال بناءً على مقارنة بين الأربع مدارس، وليس على الأجوبة

الفردية لأعضاء العينة، وكذلك سؤال (احتياجات شعبة تحسين الأداء) تم تحليله بنفس الطريقة.

وهذه المرحلة تعد ختاماً لعملنا في هذا البحث، فقمنا بعدها بترتيب وطباعة البحث بصورة منظمة وواضحة، ويمكننا القول بأن هذه التجربة تعلمنا من خلالها البحث النوعي.



الفصل التاسع

منهج الكفايات وعلاقته بزمن الحصة

نوف العجمي

نوف الرويق

الفصل التاسع

منهج الكفايات وعلاقته بزمن الحصة

مشكلة الدراسة

منهج الكفايات منهج جديد تم تطبيقه من قبل وزارة التربية بالتعاون مع البنك الدولي في بداية العام الدراسي السابق وهو في عامه الثاني في المرحلة الابتدائيه والمتوسطه، ومفهوم الكفايات كمنهج هو عبارة عن نظم متكاملة من المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات والمعتقدات التي يتم تطويرها من خلال التعليم النظامي وغير النظامي، إنها تتيح للأفراد أن يصبحوا أشخاصاً مسؤولين ومستقلين، قادرين على إيجاد حلول للعديد من المشكلات المتنوعة والعمل بشكل مقبول في الحياة اليومية بحسب معايير الجودة وفقاً لمعايير الأداء.

لوحظ في بداية تطبيقه إرباك في الميدان التربوي وتساؤلات كثيرة حول كيفية تطبيقه على أرض الواقع، وتخلل ذلك دورات كثيرة متأخرة للمعلمين لتوضيح مفهوم الكفايات وطرق تدريسه، ومشكلة الدراسة اتضحت وتبلورت بشكل كبير وهي لإحدى الصعوبات التي تواجه المعلمين،وعلاقة منهج الكفايات بزمن الحصة.

أسئلة الدراسة

1- ما مدى فهم المعلمات لمفهوم منهج الكفايات في المرحلة الابتدائية؟

2- مامدى تناسب تطبيق منهج الكفايات مع زمن الحصة الاعتيادي ؟

3- ما المقترحات التي من الممكن أن تسهم في نجاح طرق التدريس وفق منهج الكفايات في المرحلة الإبتدائية؟

منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثتان في الدراسة على المنهج النوعي في جمع المعلومات وتحليلها ,وتم استخدام المقابلة (شبه المقننه) كأداة يتم من خلالها جمع المعلومات وقد تضمنت المقابلة إحدى عشر سؤالاً للإجابة على أسئلة الدراسة كذلك تنوعت أفراد العينة بين تخصصات مختلفة وسنوات خبرة متفاوتة واحتوت عينة الدراسة على 10 معلمات. استغرق إجراء المقابلة معهم 30 إلى 45 دقيقة لكل معلمة بمجموع 6ساعات تقريبا.

طبقاً للمنهجية المتبعة في هذا البحث النوعي تمّ اتباع ثلاث مراحل لتحليل المعلومات الموجودة في المقابلات التي تم إجراؤها وهي التنظيم، التصنيف والتشفير، تشكيل المواضيع والمفاهيم. (مرفق 1)

عرض المعلومات

السؤال الأول من أسئلة الدراسة وهو : ما مدى فهم المعلمات لمفهوم منهج الكفايات في المرحلة الابتدائية ؟

المحاور	المحتوى	التكرار
مفهوم الكفايات	1- مفهوم قائم على المتعلم كمحور أساسي والمعلم فقط موجه له 2- مجموعة من المعارف والقيم والميول والاتجاهات والانشطة 3- قياس كل كفاية خاصة لكل تلميذ على حده	5 2 2
الشبه والاختلاف بين الكفايات	الكتاب والإعداد الكتابي طرق التدريس التقييم	7 (شبه) 3 (اختلاف)

1- مفهوم منهج الكفايات :

عرّفت خمس معلمات ممن تمت مقابلتهن المقصود بمنهج الكفايات على أنه منهج يعتمد اعتماداً بشكل رئيسي على المتعلم وإن الطالب هو المحور الأساسي في العملية التعليمية والمعلم ما هو إلا موجّه.

في حين انقسمت إجابات النصف الآخر وهم 5 معلمات بين تعريفه على أنه مجموعة من المعارف والقيم والميول والاتجاهات والأنشطة، وبين أنه منهج يقيس كل كفاية تعليمية على حده وتطبيق استراتجيات جديدة في التدريس مثل تبادل الأدوار. أشارت إحداهن "إن المتعلم في منهج الكفايات يصبح مسؤولاً وقادراً على إيجاد الحلول بنفسه للعديد من المشاكل التي تواجهه".

2- وجه الشبه والاختلاف بين منهج الكفايات والمناهج السابقة:

- **الكتاب والإعداد الكتابي للدرس :**

أشارت ثلاث معلمات إلى اختلاف المنهج عن المناهج السابقة بالكتاب المدرسي وطريقة التحضير وطرح المادة العلمية ووضوحها، فيما ذكرت السبع المعلمات الآخريات التشابه بين الكفايات والمناهج السابقة بمضمون الدرس نفسه وأهدافه واكتساب نفس المعارف والقيم.

- **طرق التدريس :**

أما فيما يتعلق بطرق التدريس ذكرت أربع معلمات الشبه الكبير بين منهج الكفايات والمناهج السابقة في خطة سير الدرس وطريقة الشرح ونظام العمل الجماعي، أما الاختلاف فقد أشارت إليه 8 معلمات من أصل 10 معلمات أن الاستراتيجيات المستخدمة في الحصة الدراسية الواحدة اختلفت عن السابق مع زيادة عدد الأنشطة والاختلاف الكبير في الجانب المهاري إذ ذكرت إحداهن أن مشاركة الطالب أصبحت فاعلية أكثر وأن توصيل المعلومة أصبح أسهل. فيما أشارت معلمتان عن دفع منهج الكفايات للطالب للإبداع والاكتشاف مقارنةً بالمناهج السابقة.

- **التقييم** : اتفقت العينة كاملة على اختلاف آلية التقييم في منهج الكفايات عن المناهج السابقة في رصد الدرجات وقياس وتقييم كل كفاية لكل طالب على حدى.

السؤال الثاني : وهو ما مدى تناسب تطبيق منهج الكفايات مع زمن الحصة الاعتيادي

المحاور	المحتوى	التكرار
كفاية زمن الحصة	البقاء على زمن الحصة الاعتيادي مع إعادة النظر في منهج الكفايات	9
	زيادة زمن الحصة مع البقاء على منهج الكفايات	1
مدى الاستمتاع في تطبيق منهج	عدم الاستمتاع لضيق الوقت	4
	الاستمتاع ليس في كل حصة دراسية بقدر حجم الأنشطة	5
	الاستمتاع إلى حد ما وخاصة إذا طبق فقط في الصف الثاني	2
التطبيق الفعلي للكفايات	عدم القدرة على التطبيق لكل ما هو مطلوب	7
	إمكانية التطبيق لكل ما هو مطلوب بصعوبة	3

جدول رقم (2-أ) إجابة أفراد العينة حول السؤال الثاني

المحاور	المحتوى	التكرار
حجم وعدد الأنشطة	عدد الأنشطة كبير ولا يتناسب مع زمن الحصة	3
	الحرية للمعلم في تحديد عدد الأنشطة بما يتناسب مع الدرس	3
	بعض الأنشطة تحتاج إلى جهد ووقت أكثر	2
	الأنشطة مناسبة وخفيفة ومتسلسلة على التلميذ والمعلم	2
الوقت المستغرق في التقييم البنائي	10 دقائق لكل 10 تلاميذ في الحصة الواحدة	3
	5 دقائق لكل 5 تلاميذ في الحصة الواحدة	3
	عملية مستمرة طوال الفصل الدراسي لاستيفاء جميع الطلبة	2
	قياس كل تلميذ من خلال تفاعلها وحركتها والتركيز على استخدام أوراق العمل والاختبارات القصيرة لاختصار الوقت واستيفاء جميع الطلبة	2

1- كفاية زمن الحصة:

عند إجراء المقابلات مع المعلمات تم طرح سؤال عن مدى كفاية زمن الحصة الاعتيادي وهو 40 دقيقة لإعطاء درس بمنهج الكفايات ؟، انقسمت آراء المعلمات الى خمس معلمات أجبن بعدم كفاية الوقت وأربع معلمات قالو بأن الوقت كافي ومناسب وأشارت معلمتان اثنتان الى أن كفاية زمن الحصة تعتمد على الدرس نفسه. تقول بشاير العازمي وهي معلمة رياضيات – أ : " لا، الوقت لا يكفي لعدة أسباب أهمها الكثافة الطلابية في الفصل، اذ يلزم المنهج المعلم بتقييم جميع الطلاب في الحصة الواحدة " . .

وأضافت إحدى المعلمات التي أجابت بكفاية الوقت ومناسبته لإعطاء درس طبقاً لمنهج الكفايات أن هناك فرق بين الصفين الأول والثاني، فدروس الصف الثاني وأنشطتهم ملائمة لوقت الحصة أما الصف الأول فلا تكفي.

أما فيما يخص تأييدهم أو معارضتهم لزيادة زمن الحصة ووجهة نظرهم في ذلك. أبدت خمس معلمات تأييدهن بالزيادة وذلك لأن منهج الكفايات يحتاج الى وقت أطول لإيصال المعلومة واستنتاجها من الطالب، فيما أشارت إحداهن الى ضرورة وجود تقنيات مناسبة حتى يتمكن الطالب من استيفاء الأنشطة المطلوب بالوقت المسموح.

أما المعلمات المعارضات لزيادة زمن الحصة دافعو عن وجهة نظرهم بأن زيادة وقت الحصة لأكثر من 40 دقيقة لا يتناسب مع قدرات الطفل العقلية والجسمية خاصة في الصفوف الثلاث الأولى، وإن زيادة الوقت يبعث الملل في نفوس التلاميذ، واشترطت احداهن لزيادة زمن الخصة تقليل عدد التلاميذ في الفصل الواحد.

ولقد كان هناك شبه اجماع من العينة، إذ فضّلت 9 معلمات من أصل عشرة إعادة النظر في منهج الكفايات وكثافة المعلومات فيه الدرس الواحد وابقاء زمن الحصة كما هو.

2- التطبيق الفعلي للكفايات الخاصة:

عن مدى تطبيق المعلم لكل ماهو مطلوب منه في الحصة الدراسية الواحدة كـان أحد اسئلة المقابلة المطروحة على المعلمات، أجابت ثلاث معلمات بقدرتهم على التطبيق لكل ماهو مطلوب منهم في الحصة ولكن بصعوبة إذا يعتمد ذلك على مدى تجاوب التلاميذ وحسن توزيع الأنشطة وضبط الوقت المستغرق فيها.

أما السبع معلمات من جهة أخرى وأبدوا عدم قدرة المعلم على تطبيق كل ما يطلب منه تقول شيخة: " التقييم المتكرر لأكثر من كفاية في الحصة الواحدة ولأكثر من تلميذ يشكل عبء على المعلم يصعب تطبيقه".

وعند الحديث عن استمتاع المعلم في تطبيق منهج الكفايات أشترطت 5 معلمات استمتاعها بالحصة الدراسية في حال تم تطبيق جميع الأنشطة المصاحبة.

وأسقط النصف الأخر من من تمت مقابلتهم عدم استمتاعهم على الكثافة الطلابية وضيق الوقت والضغط الواقع على المعلم لإنجاز وتحقيق جميع الاهداف في الحصة.

ذكرت إحداهن: "هناك فوضى تسببها الأنشطة الكثيرة في الفصل، تزعجني وتمنعني من الاستمتاع".

3- حجم وعدد الأنشطة:

عن رؤية المعلمات اللاتي تمت مقابلتهن لحجم وعدد الأنشطة التابعة لمنهج الكفايات في الحصة الدراسية الواحدة، أشارو ثلاث معلمات الى الحرية التي يتمتعون بها في وضع عدد الأنشطة وحجمها وليس هناك تقيد بعدد معين، فيما قالت ثلاث معلمات اخريات إن عدد الأنشطة كبير ولا يتناسب مع زمن الحصة المقرر.

وأشارت معلمتين اثنتين الى ان بعض الانشطة تحتاج الى جهد ووقت أكثر من غيره وإنهن يحاولون دمج أقل نشاط يحتاج الى مجهود مع النشاط الرئيسي وهذا يتوافق مع ما جاءو به المعلمات الثلاث بشأن الحرية في اختيار الانشطة.

معلمتان أيضاً أشادتا بالأنشطة التابعة للمنهج وأضافت إحداهن وهي معلمة عربي (خبرة 13 عام) : "إن الأنشطة خفيفة ومتسلسلة على الطالب والمعلم"

4- الوقت المستغرق في التقييم:

في منهج الكفايات هناك معايير للتقييم البنائي، تم سؤال معلمات العينة عن الوقت المستغرق في قياسها :

حددو ثلاث معلمات انهن يستغرقون 10 دقائق لكل 10 تلميذات كحد اقصى في الحصة الدراسية الواحدة، و3 معلمات أخريات قدّروا الوقت بخمس دقائق لخمس تلميذات كذلك. إحداهن وضعت خطة للتقييم بأنها تبدأ بالمتابعة أولاً ثم تصحيح الخطأ يليها وضع درجة التقييم وهكذا في جميع الحصص الى ان يتم استيفاء جميع الطلبة خلال 4 أسابيع.

معلمتان اثنتان إتفقتا على ان طريقة التقييم مستمرة طوال الفصل الدراسي حتى نتمكن من تقييم جميع الطالبات وليست مقتصره على حصة دراسية واحدة.

أشارت احدى المعلمات الى انها تلجأ الى التقييم عن طريق أوراق عمل واختبارات قصيرة مرة في الاسبوع اختصاراً للوقت وللتمكن من تقييم جميع التلميذات.

السؤال الثالث : ما هي المقترحات التي تسهم في نجاح طرق التدريس وفق منهج الكفايات ؟ . .

جدول رقم (3) إجابة أفراد العينة حول السؤال الثالث :

- **ما المقترحات التي تسهم في نجاح طرق التدريس وفق منهج الكفايات ؟**

المحاور	المحتوى	التكرار
الدور الفعال لواضعي منهج الكفايات	تقليل عدد الدروس المقررة في الفصل الدراسي الواحد	3
	تغيير طريقة التقييم البنائي ووضع الدرجات	2
	تقليل الكثافة الطلابية لإنجاح منهج الكفايات	2
	مشاركة أهل الميدان (معلمين – موجهين – مدراء – أولياء أمور) في وضع منهج الكفايات قبل تطبيقه	2
	وجود معلم مساعد في الأنشطة والتقييم	1
طرق التدريس المقترحة	تقليل نصاب المعلم حتي يبدع في طرق التدريس المناسبة لمنهج الكفايات ضرورة تقليل الكثافة الطلابية داخل الفصل	4
	عدم الاكتفاء بالتعلم التعاوني والتنويع في استراتيجيات التعلم بين التفاعل الشفهي والكتابي والحركي والتعلم باللعب بالإضافة إلى توفير تقنيات تربوية حديثة مناسبه لما هو مطلوب في الأنشطة	3
	تقليل عدد الانشطة وتقنينها لما يناسب مع زمن الحصة الاعتيادي وطرق التدريس المرحلة الابتدائية	3

1- الدور الفعال لواضعي منهج الكفايات :

عند سؤال المعلمات عن الدور الذي سيقومون به لو كانو أعضاء في لجنة وضع منهج الكفايات. اقترحت معلمتان تغيير طريقة التقييم البنائي ورصد الدرجات، فيما أشارت ثلاث معلمات أخريات الى تقليل الدروس المقررة في الفصل الدراسي الواحد، ومعلمتان أكدتا على ضرورة تقليل الكثافة الطلابية داخل الفصل واقترحت احداهن وجود معلم مساعد في الأنشطة والتقييم.

2- طرق التدريس المقترحة :

ذكرت المعلمات اللاتي تمت مقابلتهن مقترحاتهم في طرق التدريس وتقنينها مع زمن الحصة ليتناسب مع ماهو واقع وفق منهج الكفايات. حيث ذكرو ثلاث معلمات تقليل عدد الأنشطة داخل الكتب المدرسية بما يتناسب كماً وكيفاً مع تلميذ المرحلة الابتدائية وفق منهج كفايات مبسط خاصة للصفين الأول والثاني.

و 3 معلمات أخريات أشارو الى عدم الاكتفاء بالتعليم وفق استراتيجية العمل التعاوني فقط كما هو في منهج الكفايات والتنويع في استراتيجيات التعلم والحرص على التنوع بين التفاعل الشفهي والكتابي والحركي، واحداهن اكدت على ضرورة توفير تقنيات تربوية حديثة ومناسبة وفق منهج مدروس مسبقاً.

وثلاث معلمات أيضاً اقترحو تقليل الكثافة الطلابية داخل الفصل أو تقليل نصاب المعلم في حال وجود كثافة طلابية . .

المذكرات

في الاسطر القادمة سندون هنا انا وزميلتي أبرز المحطات التي عبرناها حتى وصلنا الى نهاية هذا البحث. .

حوارات وأسئلة ومواقف، مسؤولية ومتعة . .

أولا: ماقبل المقابلة:

محطة اختيار موضوع البحث:

بالبداية اتفقنا انا وزميلتي على اختيار موضوع يلامس واقعنا الحالي، يواجهه الميدان التربوي الآن. . وبما إن أداة البحث المستخدمة للموضوع هي المقابلة، والتي تضعنا وجهاً لوجه مع المشكلة. . اقترحت زميلتي بما انها رئيسة قسم في المرحلة الابتدائية الموضوع الاكثر جدلاً لديها في المدرسة وفي جميع

المدارس في هذه السنتين وهو موضوع منهج الكفايات. . تقول نوف : لا يخلو أي حديث بين معلمات المرحلة الابتدائية عن هذا المنهج وكيفية تطبيقه والصعوبات والتحديات التي تواجههم في ذلك. .

وبما إن منهج الكفايات منهج كبير ويتفرع منه العديد من المواضيع ارتأينا الحديث عن مشكلة واحدة تواجه معلمات المرحلة حتى نعطيها حقها بالكامل في الدراسة، وهي زمن الحصة ومدى كفايته، والتساؤل الآخر الذي كان يراودنا أيضاً هو هل فعلاً يعد زمن الحصة عائقاً في تطبيق منهج الكفايات تطبيقاً صحيحاً، أم إن المعلمات المحاطين حولنا فقط يرون ذلك، وأن هناك معلمات يمتلكن القدرة على التعامل مع هذا التحدي وتجاوز هذا العائق. . الاسئلة كثيرة والموضوع بات معلقاً حتى أتى صباح يوم المحاضرة المقررة لمناقشة المواضيع المختارة. . قدمّنا لأستاذ المقرر موضوعنا المراد دراسته رحّب بذلك مع اضافة تعديلات على عنوان الموضوع : بدأنا بطرح اسئلة الدراسة المبدئية، وتم شطب سؤال السؤال الثالث المتعلق بالايجابيات والسلبيات وإضافة سؤال عن المقترحات من قبل المعلمات في التطبيق.

تمت بعد ذلك كتابة اسئلة المقابلة متفرعة من اسئلة البحث الرئيسية.

ثانيا: اثناء اجراء المقابلة :

عند إجراء المقابلة قمنا باختيار 3 مدارس للمرحلة الإبتدائية وقع الاختيار عليهم بسبب سماحهم لنا وتسهيلهم لنا في اجراء المقابلات بدون خطاب رسمي مشكورين مقدرين بذلك ضيق وقتنا ،وهم : مدرسة عين جالوت وهي مدرسة زميلتي نوف العجمي ذهبت اليها اثناء فترة العمل الدراسي وتمت مقابلة 3 معلمات من قسمي العربي والاسلامية، ومدرسة بحرة أيضا تدخلت هنا العلاقات الاجتماعية في إنهاء مقابلات 3 معلمات بكل سلاسة، ونظرا لانشغال المعلمات في المدرسة لم نتمكن من اجراء كافة المقابلات لجميع افراد العينة اضطررنا للبحث عن مدرسة أخرى، وخلال البحث تم اجراء مقابلتين

لمعلمتين صديقتين خارج الدوام المدرسي في كافيه جمعية كيفان . داهمنا الوقت وبقي معلمتين اثنتين يجب أن يتم مقابلتهن حتى يكتمل نصاب العينة. انقذنا قسم نوف في مدرستها القديمة أمية الغفارية ورحب بنا ترحيب جميل واستقبال رائع وتم الانتهاء بعدها من كافة المقابلات ولله الحمد .

أثناء المقابلات لاحظنا حماس المعلمات وجديتهم في التغيير وفي عقد الامل على البحوث العلمية لتحسين الميدان التربوي، تخلل المقابلات الكثير من اسئلتهم لنا عن طبيعة دراسة الماجستير وكيفية الجمع بين العمل والدراسة.

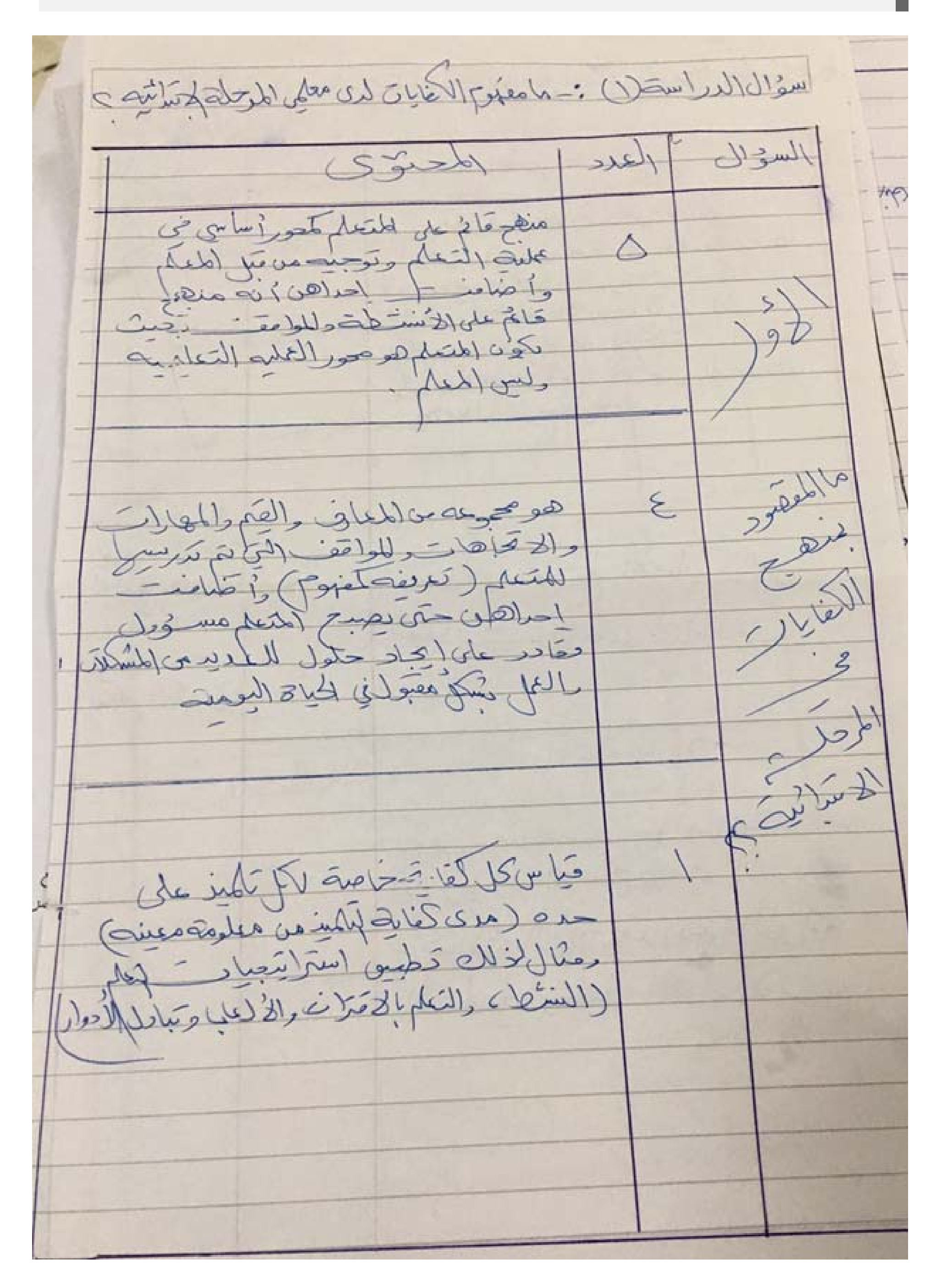
إن قربنا من الشخص واخذنا للمعلومة منه وجها لوجه ورؤية تعابيره واسترساله بالكلام أشعرنا بالارتياح من صدق المعلومة وجعلنا نهتم أكثر بكل كلمة تقال.

ثالثا : ما بعد المقابلة

التحليل وما أدراك ما التحليل، أوراق ممتدة مترين في الغرفة، كلمة كلمة تشابه واختلاف تناقضات في الآراء أحيانا، وفك طلاسم الكتابة السريعة في المقابلة ههه،

تم التحليل على ثلاث مراحل، التصنيف قمنا بتقسيم اسئلة المقابلة بيني وبين زميلتي وقمنا بتحليلها، اجتمعنا بعدها للاتفاق على شكل التحليل النهائي قمنا بعدها بتمثيل المفاهيم وفقا لاجابات المعلمات ناقشنا المفاهيم اثناء المحاضرة مع أستاذ المقرر والزميلات في المقرر واتفقنا على ماجاء في البحث بصورته النهائية.

المرفقـــــات



سؤال الدراسة (١) :- ما مفهوم الكفايات لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

السؤال	العدد	المحتوى
الأول	٥	منهج قائم على المتعلم كمحور أساسي في عملية التعلم وتوجيه من قبل المعلم وأضافت إحداهن أنه منهج قائم على الأنشطة والمواقف بحيث يكون المتعلم هو محور العملية التعليمية وليس المعلم.
ما المقصود بمنهج الكفايات في المرحلة الابتدائية؟	٤	هو مجموعة من المعارف والقيم والمهارات والاتجاهات والمواقف التي تم تدريسها للمتعلم (تعريفه كمفهوم) وأضافت إحداهن حتى يصبح المتعلم مسؤول وقادر على إيجاد حلول للعديد من المشكلات بالعمل بشكل مقبول في الحياة اليومية
	١	قياس كل كفاية خاصة لكل تلميذ على حده (مدى كفاية التلميذ من معلومة معينة) ومثال لذلك تطبيق استراتيجيات التعلم (النشط، التعلم بالأقران، الألعاب وتبادل الأدوار)

سؤال الدراسة: ما مفهوم الكفايات لدى معلمي المرحلة الابتدائية؟

السؤال	العدد	المحتوى
الرابع	٥	التشابه في: * نظام المجموعات والعمل الجماعي * طريقة عرض الدرس * استخراج الحقائق * اكتساب المعارف والمهارات والقيم
ما وجه الشبه والاختلاف بين منهج الكفايات والمناهج السابقة	٥	الاختلاف في: * الإعداد الكتابي * الكتب المدرسية * طريقة التقييم ووضع الدرجات * طريقة إيصال المعلومة * استراتيجيات مختلفة * وجود أنشطة لكل درس * دور التلميذ الأساسي في عملية التعلم والمعلم موجه له.

سؤال الدراسة (٢) ما مدى تناسب تطبيق منهج الكفايات مع زمن الحصة الاعتيادي ؟

السؤال	العدد	المحتوى
س/٢	٩	إعادة النظر في منهج الكفايات مع ضرورة البقاء على زمن الحصة الاعتيادي وإضافة معلمين البقاء على زمن الحصة الاعتيادي دون إعادة النظر في منهج الكفايات والبقاء عليه
أيهما تختار البقاء على زمن الحصة الاعتيادي أو إعادة النظر في منهج الكفايات	١	زيادة زمن الحصة مع البقاء على منهج الكفايات واشترطت في ذلك إعادة النظر في الكثافة الطلابية داخل الفصل

سؤال الدراسة (٢) ما مدى تناسب تطبيق منهج الكفايات مع زمن الحصة الاعتيادي

السؤال	العدد	المحتوى
السؤال رقم	٣	لا يمكن تطبيق ما هو مطلوب لضيق الوقت وعدم مناسبته للتلاميذ المرحلة الأساسية وكذلك بسبب الكثافة الطلابية خاصة في الصفوف الثلاث الأولى
ما مدى تطبيق المعلم لكل ما هو مطلوب منه في الحصة الدراسية الواحدة؟	٣	يمكن تطبيق كل ما هو مطلوب في الحصة الدراسية الواحدة إذا أحسن المعلم توزيع الوقت بحرفية عالية وأجاد ذلك
	٢	نعم يمكن تطبيق ما هو مطلوب من المعلم لكن بصعوبة جداً مما يؤدي إلى إرهاق المعلم وتحمّله ما هو فوق طاقته
	٢	يعتمد ذلك على مدى استجابة التلاميذ بالإضافة إلى حجم المهارة والنشاط المطلوب منه تنفيذه.

(منهج الكفايات وعلاقته بزمن الحصة)

سؤال الدراسة (٢) ما مدى تناسب تطبيق منهج الكفايات مع زمن الحصة الاعتيادي

السؤال	عدد أفراد العينة	المحتوى
السابع: كيف ترى حجم وعدد الأنشطة التابعة لمنهج الكفايات في الحصة الدراسية الواحدة؟	٣	للمعلم الحرية في وضع عدد الأنشطة وحجمها وليس هناك تقيد بعدد الأنشطة
	٣	عدد الأنشطة في معظم الدروس كبير ولا يتناسب مع زمن الحصة الدراسية الواحدة (٤٥) دقيقة
	٢	* أحياناً عدد الأنشطة يناسب لزمن الحصة في (بعض الدروس) وأحياناً أخرى تكون الأنشطة كثيرة لحصة دراسية واحدة * ذكرت إحداهما أن بعض الأنشطة يحتاج إلى جهد ووقت أكثر من غيرها وأنها تحاول دمج أي نشاط يحتاج إلى مجهود مع النشاط الرئيسي.
	٢	حجم الأنشطة مناسب للحصة الدراسية الواحدة وإحداهما أضافت أنها متسلسلة ومنهج الكفايات خفيف على الطالب والمعلم (٢١ سنة)

نوف العجمي + نوف ال

سؤال الدراسة (٢) ما مدى تناسب تطبيق منهج الكفايات مع زمن الحصة الاعتيادي

السؤال	عدد أفراد العينة	المحتوى
الثامن: كم من الوقت تستغرق في قياس معايير التقييم البنائي في الحصة الدراسية الواحدة؟	٣	١٠ دقائق لكل ١٠ تلميذات كحد أقصى
	٣	٥ دقائق لقياس معايير التقييم البنائي لخمس متعلمات وباقي الوقت في خطوات سير الدرس إحداهما وضعت أنها تبدأ بالمتابعة أولاً ثم تصحيح الخطأ البسيط ووضع درجة التقييم وهكذا في جميع الحصص إلى أن يتم استيفاء جميع الطلبة خلال ٤ أسابيع
	٢	طريقة التقييم عملية مستمرة طوال الفصل الدراسي الواحد لتقييم واستيفاء جميع التلميذات
	١	اللجوء إلى تقييم المتعلمات عن طريق أوراق عمل أو اختبارات قصيرة محاولةً منها لاختصار الوقت واستيفاء جميع المتعلمات في حصة دراسية واحدة وذلك ليس دائماً حصة دراسية واحدة في الأسبوع
	١	قياس كل تلميذة من حيث تفاعلها وحركتها داخل الفصل

سؤال الرابع / ما مدى تناسب تطبيق منهج الكفايات مع زمن الحصة الاعتيادي.

السؤال	عدد أفراد العينة	المحتوى
الرابع	٥	مؤيد (زيادة زمن الحصة) وذلك للأسباب أو الشروط التالية: ١- منهج الكفايات يحتاج إلى وقت لإيصال المعلومة واستنتاج الطالب للمعلومة. (سبب) ٢- في حالة الإبقاء على منهج الكفايات كما هو الواقع فاضطرارياً اللجوء لزيادة زمن الحصة لتحقيق أهدافه على أكمل وجه كما هو مطلوب ٣- ضرورة وجود تقنيات مناسبة (شرط) ٤- لتمكن الطالب من استيفاء الأنشطة المطلوبة
إذا كنت مؤيداً أم معارضاً في زيادة زمن الحصة، فما وجهة نظرك؟؟؟	٥	غير مؤيد (يرفض زيادة زمن الحصة) وذلك للأسباب التالية: ١- تلميذ المرحلة الابتدائية لا يستوعب أكثر من ٤٠ دقيقة ٢- زيادة زمن الحصة باعث للملل ٣- يتعارض مع الكثافة الطلابية داخل الصف ٤- زيادة زمن الحصة لا يتناسب مع قدرات التلميذ العقلية والجسمانية خاصة في الصفوف الثلاث الأولى ٥- إحداهن اشترطت للزيادة من زمن الحصة تقليل عدد المتعلمين داخل الصف

سؤال الدراسة [٣] ما المقترحات التي تسهم في نجاح طريقة التدريس وفق منهج الكفايات؟

السؤال	عدد أفراد العينة	المحتوى
س٣ لو كنت عضواً في لجنة وضع منهج الكفايات، ما الدور الذي ستقوم به؟	٢	تغيير طريقة التقييم البنائي ووضع الدرجات
	٢	تقليل عدد الدروس في الفصل الدراسي الواحد بحيث تكون في مادة الإسلامية مثلاً ٥ دروس بدلاً من ٦ أو ٧ دروس مع مراعاة أسبوع للاختبارات التحريرية والشفوية
	٢	تقليل الكثافة الطلابية داخل الفصل ويقابلها زيادة عدد المعلمات إضافة إلى ذكرت وجود معلم مساعد
	٢	الرجوع إلى آراء أهل الميدان (معلمين موجهين - مدراء - أولياء أمور) قبل تطبيق المنهج وتجربته على مدارس معينة للتأكد من نجاحه أو فشله
	١	زيادة زمن الحصة ليتناسب مع متطلبات منهج الكفايات (خبرة ٢١ سنة)
	١	إلغاء منهج الكفايات والرجوع إلى المناهج التي تسبق منهج الكفايات خاصة قبل ٣ سنوات وذلك لما صاحب هذا المنهج من طريقة تقييم معقدة مما يرهق المعلم ويبخس حق الطالب

سؤال الدراسة (٣) ما المقترحات التي تسهم في نجاح طرق التدريس وفق منهج الكفايات؟

السؤال	عدد أفراد العينة	المحتوى
الحادي عشر	٣	عدم الاكتفاء بالتعلم وفق استراتيجية العمل التعاوني فقط كما هو في منهج الكفايات، والتنويع في استراتيجيات التعلم وطرق التدريس بما يتناسب مع ما هو قائم والحرص على التنوع بين التفاعل الشفهي والكتابي والحركي، وإحداهن أكدت على توفير تقنيات تربوية حديثة ومناسبة وفق منهج مدروس مسبقاً.
ما مقترحاتك في طرق التدريس وتقنياتها مع زمن الحصة لتتناسب مع ما هو واقع وفق منهج الكفايات ؟؟؟	٣	تقليل عدد الأنشطة داخل الكتب المدرسية بما يتناسب كماً وكيفاً مع تلاميذ المرحلة الابتدائية وفق منهج كفايات مبسط. إعادة النظر في محتوى الكتب المدرسية حتى يستوعبها التلاميذ خاصة الصفين الأول والثاني
	٣	تقليل الكثافة الطلابية داخل الصف أو تقليل نصاب المعلم في حالة وجود كثافة طلابية
	١	عدم إبلاغ ولي الأمر بموعد الاختبارات حتى تتضح الصورة الحقيقية لمستوى الطالب والاكتفاء بتقييم الطالب لفظياً في الصفين الأول والثاني ثم تقييمه رسمياً في الصفوف الأعلى.